

# Handbuch zu Theorie und Praxis – Seminarleitung interkulturelle Verständigung



# Inhalt

Vorwort	3
Einführung	6

## Grundlagen der Moderation 8

1. Was bedeutet Moderation? Wie kann ich meine Haltung als Seminarleitung stärken?	9
2. Was ist partizipative Moderation und wie führe ich sie durch?	10
3. Ganzheitliche Moderation: Wie kann ich eine ganzheitliche Lehrperson oder Seminarleitung sein?	12
4. Beteiligung an Lernveranstaltungen: Wie kann ich diese bei den Lernenden stärken?	14
5. Empowerment und ressourcenorientierte Arbeit: Was bedeutet es, ressourcenorientiert zu arbeiten?	16
6. Was bedeutet lebenslanges Lernen und warum ist es für mich wichtig?	17
7. In welchen Räumen findet Lernen statt? Formale, informelle und non-formale Bildung	18
8. Wie lernen wir?	18
9. Kooperatives Lernen – Entwicklung im Team von Lehrpersonen/Seminarleitung	21

## Theorien und Modelle zur interkulturellen Verständigung 24

1. Der Begriff der Kultur	26
2. (Inter-)Kulturelle Modelle	30
3. Kultur und Kommunikation	34
4. Kenne dich selbst, kenne deinen Partner 知己, 知彼 in Wechselwirkung	38
5. Schlussfolgerung: Wie kann gute Kommunikation gelingen?	42

## Interkulturelle Kompetenz und ihre Komponenten 46

## Methoden für interkulturelles Lernen 54

1. Perspektivwechsel	55
2. Selbstwahrnehmung	57
3. Die Kulturblume	64
4. Identitätsmolekül	67
5. Kulturträger	72
6. Aufstehen für ...	75
7. Barnga	78
8. Das Stuhlspiel	88
9. Alphas und Betas	90
10. Das Vier-Ohren-Modell	94
11. DIE	96
12. Albatross	104
13. Die Zwiebel	107
14. Empathieübung	111
15. Empathisches Zuhören	117
16. „Person-Situation-Kultur-Dreieck“	120

## Projektbasierte Methoden zum interkulturellen und globalen Lernen 122

17. Nachhaltiger Kochwettbewerb	123
18. Globale Perspektiven	146
19. Stiller Runder Tisch	156
20. Team-Puzzle	158
21. Projekttag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs)	165

Weiterführende Literatur	172
Über die Autor:innen	174
Danksagung	175
Impressum	176

# Vorwort

Das Projekt „Interkulturelle Lehrerbildung in China“ wurde von Zhang Yan bei der Stiftung Mercator initiiert. Sie brachte die Adream Foundation Shanghai mit comit by MitOst gGmbH im Jahr 2019 zusammen, um ein gemeinsames Projekt zu entwickeln und im Jahr 2021 konnten wir das Projekt mit der großzügigen Finanzierung der Mercator Stiftung starten.

Ein Grund, uns in das Projekt einzubinden, war unser ganzheitlicher und praxisnaher Ansatz der Moderation. Ein weiterer Grund, das Projekt selbst interkulturell zu gestalten und damit einen wertvollen Raum für den Austausch zu schaffen. Der wichtigste Aspekt des Projekts war die durchgehende enge Zusammenarbeit zwischen China und Deutschland. Wir entwickelten die Ideen gemeinsam, entschieden jeden Schritt des Projekts gemeinsam, gaben uns gegenseitig Feedback und sind als Team eng zusammengewachsen, auch wenn die Pandemie ein persönliches Treffen unmöglich machte und jeder Kontakt online stattfand.

Das Herzstück des Projekts waren die Lehrerschulungen. Für diese Schulungen arbeiteten wir neben den Teams der beiden beteiligten Organisationen mit einem Team von drei freiberuflichen Expertentrainer:innen zusammen. Dr. Wang Lei kommt ursprünglich aus China, hat in Deutschland in Interkultureller Pädagogik promoviert, lehrt an der Universität Köln und gibt Trainings in interkultureller Kommunikation. Marta Gawinek-Dagargulia und Tino Rasche wurden im Rahmen des Theodor-Heuss-Kollegs ausgebildet, einem Langzeitprojekt von MitOst e.V., das sich auf den Menschen und seine Entwicklung als Vermittler:in und Multiplikator:in für Veränderungen konzentriert. Wir stellten außerdem ein weiteres Team von fünf chinesischen Trainer:innen, die alle Universitätsprofessor:innen oder Dozent:innen für Deutsch in China und Alumni eines anderen Projekts von MitOst e.V. sind, des Bosch Lektorenprogramms.



Das Handbuch umfasst das Wissen und die Erfahrung des gesamten Teams und ist eine Sammlung von Ideen, Theorien, Modellen und Methoden, die wir in unserer Praxis als Trainer:innen und Moderator:innen für nützlich halten. Wir glauben, dass Vielfalt und ein ganzheitlicher Bildungsansatz nicht nur für das globale Verständnis, sondern für jede Lernerfahrung relevant sind. Wir sehen interkulturelle Kommunikation nicht als internationale Kommunikation – damit meinen wir, dass sich unterschiedliche Kommunikationsstile nicht nur über Grenzen hinweg verändern, sondern auch entstehen, wenn zwei Menschen beginnen, miteinander zu sprechen. Wir arbeiten mit dem Ansatz, dass Vielfalt immer um uns herum ist, und wir alle von interkultureller Kompetenz profitieren.

Wir sind dankbar, mit einem so inspirierenden Team zusammengearbeitet zu haben, und hoffen, dass euch dieses Handbuch gefällt und ihr es in eurer eigenen Praxis als Multiplikator:innen nutzen könnt.



# Einführung

## Projekt- und prozessorientiertes Lernen

In dieser Einleitung möchte ich die Struktur dieses Handbuchs und einige der Konzepte, die wir für wichtig halten, skizzieren.

Wir unterstützen einen projekt- und prozessorientierten Bildungsansatz, der eher Kompetenz als reines Lesewissen stärkt. Zu einer Kompetenz gehören Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die Menschen in die Lage versetzen, das Wissen in ihrem Leben umzusetzen.

Die Methoden in diesem Handbuch zielen daher darauf ab, die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmenden zu stärken, die es ihnen ermöglicht, erfolgreich über Kulturen hinweg zu interagieren und zu kommunizieren. Gleichzeitig wird dadurch ihre allgemeine Kommunikationskompetenz gestärkt, denn um Vielfalt zu finden, muss man nicht in ein anderes Land gehen. Im Leben eines jeden Menschen existiert Vielfalt, da wir uns in vielen Bereichen bewegen: zu Hause, in der Schule, bei der Arbeit, im Sportverein... in all diesen Bereichen gibt es unterschiedliche Kulturen – und nicht zu vergessen – sie alle bestehen aus vielen verschiedenen Personen. Daher ist es nicht nur wichtig, zu lernen, wie man kommuniziert und „die Anderen“ wahrnimmt, sondern auch, sich selbst als kleinste Einheit einer Kultur kennenzulernen.

## Aufbau des Handbuchs

Das Handbuch beginnt mit einem Kapitel über Moderation, in dem das Wesentliche dieser Praxis in 9 kurzen Abschnitten zusammengefasst wird.

Das Kapitel geht von der Frage aus, was ganzheitliche Förderung bedeutet, und vertieft dann, wie diese Idee im Klassenzimmer umgesetzt werden kann. Daher ist es hilfreich, bei der Vorbereitung einer Einheit mit den Methoden auf dieses Kapitel zurückzugreifen.

Es endet mit einer Einführung in das kooperative Lernen – nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für die Seminarleitung – und ist eine Einladung, euch einen Austausch- und Unterstützungspartner auf eurer Reise zu suchen.

Das zweite Kapitel gibt eine Einführung in Theorien und Modelle zur interkulturellen Verständigung. Es beginnt mit einem Überblick über das Konzept der Kultur in China und im Westen, stellt verschiedene Kulturmodelle vor und untersucht die Beziehung zwischen Kultur und Kommunikation. Es wird betont, wie wichtig es ist, sich selbst zu kennen, wenn man andere verstehen will.

Das dritte Kapitel erklärt, was wir unter interkultureller Kompetenz verstehen. Es führt das Thema mit einer kleinen Geschichte ein, um die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz hervorzuheben.

In den Methoden wird interkulturelle Kompetenz geübt. Eine Kompetenz kann in verschiedene Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse unterteilt werden. Auf der ersten Seite jeder Methode befinden sich kleine Symbole, die euch zeigen, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen die Schüler erwerben, wenn sie die Methode erleben.

Das vierte Kapitel ist eine Sammlung von Methoden, die den Teilnehmenden hilft, interkulturell kompetent zu werden. Die Reihenfolge der Methoden folgt grob folgender Struktur: 1. Selbsterkenntnis und Selbsterfahrung in der näheren Umgebung 2. Nachdenken über und Erleben von Kultur und 3. Kommunikation und Umgang mit (kulturellen) Unterschieden. Die Methoden sind so konzipiert, dass sie in eine Unterrichtsstunde oder eine Einheit von 40–45 Minuten passen. Auf der ersten Seite jeder Methode könnt ihr nachlesen, worum es bei der Methode geht, was die Teilnehmenden beim Durchführen der Übungen lernen und welche Ressourcen und Vorbereitungen erforderlich sind, um die Methode im Klassenzimmer einzusetzen.

Das fünfte Kapitel besteht aus Methoden, die die Fähigkeit stärken, ein Projekt selbstständig, allein oder in einer kleinen Gruppe zu entwickeln und durchzuführen.

Wir wünschen euch viel Spaß bei der Beschäftigung mit den Ideen des Handbuchs und beim Ausprobieren der Methoden!

**Sebile Yapici**  
Herausgeberin

# Grundlagen der Moderation

5. Empowerment und ressourcenorientierte Arbeit: Was bedeutet es, ressourcenorientiert zu arbeiten?

6. Was bedeutet lebenslanges Lernen und warum ist es für mich wichtig?

1. Was bedeutet Moderation? Wie kann ich meine Haltung als Seminarleitung stärken?

7. In welchen Räumen findet Lernen statt? Formale, informelle und non-formale Bildung

2. Was ist partizipative Moderation und wie führe ich sie durch?

8. Wie lernen wir? Lernzyklus und unterschiedliche Lernstile

3. Ganzheitliche Moderation: Wie kann ich eine ganzheitliche Lehrperson oder Seminarleitung sein?

9. Kooperatives Lernen – Entwicklung im Team von Lehrpersonen/Seminarleitung

4. Beteiligung an Lernveranstaltungen: Wie kann ich diese bei den Lernenden stärken?



## 1. Was bedeutet Moderation? Wie kann ich meine Haltung als Seminarleitung stärken?

Die Moderation eines Seminars oder einer Unterrichtsstunde kann sich stark von der Art des Unterrichts unterscheiden, wie er oft in Schulen stattfindet. Traditionell geben Lehrpersonen in erster Linie Wissen weiter. Bei der Moderation hingegen geht es darum, Menschen in einem Lernprozess zu begleiten, in dem sie Kompetenzen entwickeln. Die Seminarleitung schafft die Voraussetzungen dafür, dass jede teilnehmende Person sich Wissen und Fähigkeiten in Eigenregie und entsprechend ihrer spezifischen Bedürfnisse aneignet. Dies ist ein Aspekt von Empowerment. Es geht um eine Verlagerung vom Lehren zum Ermöglichen, Moderieren und Ermutigen. Eine moderierende Person gibt nicht Wissen in Richtung der Lernenden weiter, sondern begleitet sie und gestaltet gemeinsam mit ihnen den Lernprozess mit diesen Prämissen:

1. Moderation zielt darauf ab, sich auf bereits vorhandenes Wissen, Fähigkeiten und das Potenzial des Einzelnen zu konzentrieren. Die moderierenden Personen haben Vertrauen in die Lernenden und vertrauen auf deren Fähigkeit, erfolgreich zu handeln.

Moderation bedeutet nicht, dass alle tun und lassen können, was sie wollen. Eine Seminarleitung setzt nach wie vor spezifisches Wissen ein. Bei der Moderation geht es darum, den Erfahrungen und Kenntnissen der Lernenden mehr Bedeutung beizumessen, als dies im traditionellen Unterricht der Fall ist. In diesem Sinne ist die Moderation ein Schritt hin zur Verknüpfung von Fachwissen und Wertschätzung.

2. Moderation verbindet Wissenserwerb mit Erfahrung und fördert ein Lernen, das sich nicht nur auf geistige Arbeit konzentriert, sondern auch den Erwerb von Fähigkeiten und persönliche Einstellung unterstützt. Eine fördernde Haltung versucht, eine Erfahrung im Seminar mit Lebenserfahrungen zu verbinden und nutzt so optimal vorhandenes Wissen.

Die Lernenden wissen in der Regel, welche Ansätze, Themen und Lernstile für sie geeignet sind. Sie können ihre methodischen Fähigkeiten, ihre Motivation und Interessen ins Spiel bringen und einen gemeinschaftlichen Lernprozess fördern. Moderierende Personen helfen den Lernenden, Motivation zu finden, Ziele zu identifizieren, Handlungsstrategien zu entwickeln, über vorhandenen Fähigkeiten zu reflektieren und Herausforderungen zu erkennen.

Dies hat Auswirkungen auf die Position der Seminarleitung innerhalb der Gruppe. In traditionellen Bildungsumgebungen ist die Rolle der Lehrperson klar – ihr Platz ist vor der Gruppe. Moderierende Personen stehen manchmal immer noch vor der Gruppe, aber häufiger sind sie im Hintergrund, beobachten von der Seitenlinie aus und moderieren oder coachen. Manchmal übernehmen sogar die Teilnehmenden die Führung.

Die Herausforderung besteht darin, die Position zu finden, die für den Lernprozess als Ganzes am besten geeignet ist. Je nach Situation kannst du eine lehrende, moderierende Person, beobachtende oder coachende Person sein, oder eine Person mit Expertenwissen. Du als Seminarleitung hast eine Vielzahl von Rollen, die du je nach den aktuellen Bedürfnissen der Gruppe einnehmen kannst.

Die Distanz zwischen moderierender Seminarleitung und den Lernenden ist geringer als in der traditionellen Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden. Einerseits schafft die Seminarleitung eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich die Lernenden anderen gegenüber öffnen können. Andererseits muss die Seminarleitung nach wie vor Orientierung geben, als Vorbild fungieren oder andere durch ihre eigenen Erfahrungen oder ihr Fachwissen inspirieren und als Autorität für die Lernenden fungieren.

In einer partizipativen und ganzheitlichen Lernumgebung ist auch die Seminarleitung auf kognitiver, erfahrungsbezogener und emotionaler Ebene in den Prozess eingebunden. Ihre Beziehung zu den

Teilnehmenden hat einen direkten Einfluss auf den Lernprozess. Sie können eine vertrauensvolle Beziehung zu den Teilnehmenden aufbauen und sich dabei dennoch auf die Lernergebnisse konzentrieren. Dies kann eine Atmosphäre schaffen, in der Lernen wie von selbst geschieht.

## 2. Was ist partizipative Moderation und wie führe ich sie durch?

Partizipation bezieht sich auf die verschiedenen Mechanismen, die Menschen nutzen, um ihre Meinung zu äußern und Einfluss auf die Entscheidungsfindung auszuüben. Echte Partizipation findet im Rahmen einer Partnerschaft statt, bei der die Macht zwischen den Vermittelnden und den Lernenden in einem Verhandlungsprozess aufgeteilt wird. In diesem Prozess wird auch die Entscheidungsfindung geteilt.

Das geschieht, indem du beispielsweise

- nicht nur zwei Alternativen vorschlägst, sondern offene Fragen dazu stellst, was die Teilnehmenden lernen wollen.
- über Inhalte und Methoden mitentscheiden lässt.

Eines der bekanntesten Modelle der Jugendbeteiligung wurde von Roger Hart entwickelt und wird im Folgenden vorgestellt. Es ist wichtig zu erwähnen, dass der Grad der Beteiligung vom Kontext abhängt. Es muss nicht immer der höchste Grad der Beteiligung sein. Wichtig ist jedoch, offen darüber zu sprechen, inwieweit junge Menschen Einfluss auf Entscheidungen haben können.

### Stufen der Jugendbeteiligung



Quelle: R.Hart, Ladder of Children Participation first published in Children's Participation: From Tokenism to Citizenship, 1992, International Child Development Centre of the United Nations Children's Fund (UNICEF)

### Vielfalt von Kulturen und Bewusstsein für Vielfalt

Die Konzentration auf die individuellen Bedürfnisse impliziert, dass jeder Mensch anders ist und seine eigene Kultur hat. Die Teilnehmenden haben unterschiedliche Stile, Einstellungen, Erfahrungen sowie kulturelle und soziale Hintergründe. Moderation bedeutet, diese Unterschiede als Ressource anzuerkennen und zu würdigen.

Das Bewusstsein für Vielfalt ist ein neu entstehendes Feld und daher können wir nicht davon ausgehen, dass alle deren Wert erkennen. Die Aufgabe der Seminarleitung ist es, den Dialog zu diesem Thema zu moderieren, authentisch zu sein und die eigene Haltung durch glaubwürdige Aktionen zu vermitteln.

Die wichtigsten Elemente der Moderation sind:

- Ressourcenorientierung anstelle von Defizitorientierung;
- Gestaltung von kooperativen und kollaborativen Lernumgebungen;
- Herstellung von Verbindungen zwischen verschiedenen Arten des Lernens;
- Betonung der Anwendbarkeit des Lernergebnisses – wie kann das Gelernte im wirklichen Leben umgesetzt werden?
- Einfühlungsvermögen für die Bedürfnisse der Lernenden zu mobilisieren, ihre Positionen zu akzeptieren und versuchen, sie zu verstehen.

### 3. Ganzheitliche Moderation: Wie kann ich eine ganzheitliche Lehrperson oder Seminarleitung sein?

Wir alle haben in unserem Leben viele verschiedene Lehrpersonen oder Seminarleitungen kennengelernt. Einige bleiben uns in Erinnerung als diejenigen, die uns unterstützt haben, authentische Führungspersönlichkeiten, die gleichzeitig auch in der Lage waren, sich zurückzunehmen und der Entwicklung der Lernenden, ihrer Identität, ihrer Kultur und ihrer ganzen Persönlichkeit Raum zu geben.

Was kennzeichnet die Haltung einer Lehrperson, die die Autonomie, Authentizität und Entwicklung der Lernenden zulässt und ganzheitliches Lernen ermöglicht?

Im Folgenden benennen wir die fünf Hauptmerkmale einer solchen Lehrperson. In welchen findest du dich wieder mit deiner Haltung und in deinem Umgang mit Lerngruppen?

- Du bist empathisch und versuchst, die Gefühle und Bedürfnisse der Lernenden zu verstehen.

**Beispiel:** Wenn ein Lernender wütend oder verärgert ist, versuchst du zu verstehen, statt zu kritisieren. Wenn die Lernenden beschließen, dass sie etwas anderes brauchen als das, was du vorbereitet hast, lässt du eine Diskussion zu und erstellst einen neuen Plan, anstatt auf deinem zu bestehen.

- Du stärkst die Selbständigkeit der Lernenden und glaubst an ihre Fähigkeiten und Potenziale.

**Beispiel:** Du ermöglichst den Lernenden, Teile des Unterrichts oder eine Schulung selbst vorzubereiten. Du fragst, was sie gerne tun und was sie gut können und lässt sie ihre Talente und Interessen entdecken.

- Du stärkst die Fähigkeiten der Lernenden, Problemlösungen zu finden.

**Beispiel:** Anstatt sofort eine Antwort oder eine Lösung zu geben, bittest du die Lernenden zunächst, selbst nach einer Antwort zu suchen, oder fragst sie, ob sie in ihrem Leben schon einmal ein ähnliches Problem hatten und wie sie damit umgegangen sind. Du stellst mehr Fragen als Antworten zu geben.

- Du achtest auf die Beziehung zu den Lernenden (Beziehung als Partnerschaft) und konzentrierst dich nicht nur auf den Inhalt.

**Beispiel:** In deinem Unterricht oder deinem Seminar planst du Zeit für Interaktion ein, für die Frage, wie es den Lernenden geht, du erzählst Geschichten aus deinem Leben. Du lässt eine Verbindung zu und wahrst gleichzeitig eine gesunde Distanz, ohne dich nur auf den Wissenszuwachs zu konzentrieren.

- Du bist offen für einen konstruktiven Umgang mit unterschiedlichen Meinungen und daraus resultierenden Konflikten. Du bist daran interessiert, dich als Seminarleitung weiterzuentwickeln.

**Beispiel:** Du suchst nach Win-Win-Lösungen in Konflikten, schaffst einen Raum, in dem sich die Parteien gegenseitig zuhören können und ermöglichst den Dialog in Konfliktsituationen. Du erkennst deinen eigenen Lernbedarf und suchst nach Lernmöglichkeiten (Kurse, Bücher, Vorträge usw.).

Ganzheitliches Lernen bedeutet die Anwendung eines breiten Spektrums von Bereichen für die Lernenden. Es nutzt Methoden, die die Lernenden aktiv in ihr eigenes Lernen einbeziehen, wie Erfahrungslernen, projektbasiertes Lernen und Lernen durch Handeln auf Grundlage des täglichen Lebens.

Die verschiedenen Lernmöglichkeiten, die ganzheitliches Lernen in einem interaktiven Modell bieten, sind:

#### 1. Praktische Erfahrung

- Rollenspiele
- Selbstständige Bearbeitung von Aufgaben
- Teamarbeit
- Kleine Projekte oder Initiativen
- Simulationen
- Besuch von Organisationen oder Zusammenarbeit mit Personen mit Expertenwissen
- Teilnehmende präsentieren ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen

#### 2. Erwerb von Wissen

- Einbindung von Personen mit Expertenwissen
- Austausch von Fachwissen unter den Teilnehmenden
- Textarbeit, Medienarbeit, Bücher lesen
- Analytische Aufgaben

#### 3. Reflektierende Bewertung

- Gemeinsames Feedback
- Unabhängige Bewertung der Erfahrungen und Ergebnisse durch die Teilnehmenden
- Moderationsfähigkeiten zur Ermittlung persönlicher Erfolgskriterien
- Diskussion

#### Die ganze Persönlichkeit ansprechen

Ganzheitliches Lernen definiert sich nicht nur durch die Bandbreite der Lernmöglichkeiten, die die Lehrpersonen anbieten, um eine komplexe und tief gehende Lernerfahrung zu schaffen. Ein weiterer Aspekt des ganzheitlichen Lernens ist, dass es die gesamte Persönlichkeit der Lernenden anspricht und einbezieht.

#### — Kognitiv

Lernen von Fakten, Theorie, logischen Beziehungen

Zu den Methoden des kognitiven Lernens gehören: Denken, Beurteilen, Interpretieren, Diskutieren, Lesen, Konzeptualisieren.

#### — Emotional

Spielfreude, Verbundenheit mit anderen, Erleben von positiven und negativen Emotionen durch Herausforderungen, Emotionen in Bezug auf Werte und intellektuelle Konzepte

Geeignete Methoden sollen folgendes ermöglichen: sich mit anderen verbunden fühlen, spielerisch sein, sich selbst in einer Gruppe erleben, positive und negative Emotionen erfahren, sich kompetent und stark fühlen.

#### — Praktisch

Umsetzung von Ideen in Entscheidungen und Handlungen, Einüben von Fähigkeiten, Experimentieren

Zu den praktischen Lernmethoden gehören: Übungen außerhalb des Unterrichtsraumes, Learning by doing, Simulationsspiele, Durchführung von Projekten, Teamarbeit.

Bei der Planung einer Unterrichtsstunde solltest du Methoden wählen, die von den Lernenden fordern, ihre kognitiven Fähigkeiten, Gefühle und Erfahrungen aktiv einzusetzen. Dies trägt dazu bei, die aktive Beteiligung der Lernenden zu fördern.

## 4. Beteiligung an Lernveranstaltungen: Wie kann ich diese bei den Lernenden stärken?

Lernprozesse können mit mehr oder weniger Beteiligung der Teilnehmenden gestaltet werden. Im Mittelpunkt sollte für die Lehrperson die Inspiration und Befähigung der Lernenden zur aktiven Teilnahme am zivilgesellschaftlichen und sozialen Leben stehen. Die Frage ist: Wie kann eine Lernveranstaltung so gestaltet werden, dass die aktive Teilnahme und das selbstgesteuerte Lernen nicht erst im Nachhinein, sondern von Anfang an gefördert werden?

Es ist gut, sich zunächst Zeit zu nehmen über sich selbst nachzudenken und sich zu fragen:

- Bin ich bereit, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, die Initiative zu ergreifen?
- Bin ich tolerant genug gegenüber unerwarteten Entwicklungen oder möglichen Fehlern?
- Bin ich auf Änderungen meiner Pläne vorbereitet?

Wenn du dir über deine Werte und deine Einstellung im Klaren bist, fällt es dir leichter,

dich den Herausforderungen zu stellen, die mit partizipatorischen Formen der Moderation verbunden sind, wie z. B. Zeitmangel, Konflikte in einer Gruppe oder zu hohe Arbeitsbelastung. Es mag nicht einfach sein, Raum für Partizipation zu schaffen, aber es lohnt sich, denn es stärkt die Lernenden und ermöglicht den Aufbau guter Beziehungen.

Wie kannst du deine kooperative Haltung gegenüber Lernenden in verschiedenen Phasen deiner Arbeit zeigen? Denke zunächst selbst darüber nach und werfe dann einen Blick auf die folgenden Ideen:

#### Ideen für eine flexible Planung und Moderation:

- Einbeziehung der Lernenden in die Planung der Unterrichtsstunde, ihnen die Entscheidung über die Richtung überlassen.
- Teile des Inhalts der Lektion werden von den Lernenden bestimmt: praktische Workshops, Festlegung von Themen und Moderation von Diskussionen. Oder die volle Verantwortung liegt in den Händen der Lernenden.
- (Co-)Moderation durch die Lernenden – sie übernehmen die Moderation der Sitzung.

#### Entscheidungsfindung:

- Frage die Lernenden, wie viel Zeit sie benötigen, anstatt Zeitrahmen für die Erledigung der Aufgaben vorzugeben.
- Ein „offenes Zeitfenster“, z. B. eine Stunde pro Tag, in der die Lernenden selbst entscheiden, woran und wie sie arbeiten wollen.
- Wann immer ein Problem oder eine Schwierigkeit auftaucht, bitte die Lernenden, diese zu verbalisieren und moderiere die Suche nach Lösungen.

#### Reflexion und Feedback:

- Diskussion und Beantwortung auftretender Fragen vor der Gruppe – so wird das Geschehen transparent und die Lernenden werden in die Diskussion einbezogen.
- Gib den Lernenden nach jeder Sitzung oder jedem Arbeitstag Zeit, darüber nachzudenken, was sie gelernt haben, was sie für nützlich befunden haben, biete eine offene Runde für Feedback an.
- Lernpaare diskutieren ihre Überlegungen unabhängig, ohne deine Beteiligung.

#### Mitgestaltung der Umgebung:

- Gestaltung des Raums, in dem die Lernveranstaltung oder das Treffen stattfindet, direkt nach dem Betreten des Raums und nach den Wünschen der Lernenden – wie werden die Stühle aufgestellt, wie kann ich den Raum schöner gestalten, wie kann ich mich hier wohlfühlen?
- Die Lernenden wählen ihre eigene Musik und Unterhaltung.

- Teams kümmern sich um bestimmte Aktivitäten (während des Programms und der Freizeit).
- Gemeinsame Entscheidungen über soziale Aktivitäten

#### Förderung der Selbstlernkompetenz:

- Die Lernenden reflektieren, wie sie lernen wollen (Lernstile) und werden sich so ihrer Bedingungen für erfolgreiches Lernen bewusst.
- Sie lernen, wie sie ihre Entwicklung planen können und erwerben Fähigkeiten für selbständiges Lernen: Lernpläne, Bewertung, Checklistenarbeit.
- Orientierung an Chancen und Lösungen (im Gegensatz zur Problemanalyse) sie konzentrieren sich auf das, was funktioniert, auf Potenziale statt auf Defizite.
- Verwendung von Lerntagebüchern oder Portfolio-Tools zur (Selbst-)Dokumentation
- Einsatz von Selbstbewertungsinstrumenten zur Evaluierung

## 5. Empowerment und ressourcenorientierte Arbeit: Was bedeutet es, ressourcenorientiert zu arbeiten?

Was die Seminarleitung in ihren Veranstaltungen tut, wirkt oft noch lange nach. Wenn die Lernenden ermutigt werden, ihre nächsten Schritte in die Praxis unabhängig von dir zu gehen, hast du die Möglichkeit, ihr Selbstwertgefühl und ihr Vertrauen in ihre bereits vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu stärken. Die Ressourcenorientierung steht im Gegensatz zu dem traditionellen Ansatz der Defizitorientierung.

Was sind die drei wichtigsten Eigenschaften ressourcenorientierter Arbeit?

- Sie berücksichtigt das vorhandene Wissen und die Erfahrung der Lernenden, anstatt nur auf das Wissen und die Erfahrung der Lehrpersonen oder der Seminarleitung aufzubauen.
- Sie konzentriert sich auf Optionen, Möglichkeiten und Lösungen statt auf Schwierigkeiten und Nachteile.
- Sie konzentriert sich auf Entwicklungen und das, was aktuell für die Gruppe relevant ist, anstatt auf den im Voraus geplanten Lernstoff, sie ist prozessorientiert und flexibel.

Als ressourcenorientierte Seminarleitung ist es wichtig, das Selbstwertgefühl der Lernenden und ihr Vertrauen in ihre vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu stärken. Es sollte eine Atmosphäre geschaffen werden, die einen kritischen Blick auf die Kompetenzentwicklung fördert. Dies ist keine Frage der Methodik, sondern der Einstellung – bei einer falschen Einstellung bringt auch die richtige Methode nichts.

Eine Möglichkeit, diese Einstellung zu zeigen, ist in der Interaktion mit der Gruppe. Sei bereit, Ressourcen zu teilen, wenn du erwartest, dass die Lernenden dies auch tun. Erzähle ihnen von deinen Erfahrungen, wenn du möchtest, dass sie ihre eigenen teilen. Zeige eine unterstützende Haltung und mobilisiere Solidarität unter den Lernenden, wenn du von ihnen erwartest, dass sie eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre für ein tiefgehendes Erfahrungslernen entwickeln.

Diese Haltung bewährt sich in der Praxis, insbesondere in komplexen Situationen, in denen Zeitmangel, ein Zieldilemma oder ein Konflikt bestehen. In diesem Sinne bleibst du eine freundliche aktive Seminarleitung, egal wie herausfordernd die Umstände sind.

Denke darüber nach: Wie kannst du die Bedürfnisse der Lernenden ernst nehmen? Schreibe deine Gedanken auf.

Hier sind einige Ideen von unserer Seite:

- Authentische und einfühlsame Beziehungen zu anderen
- Anpassung der Methoden und deines Plans an die Wünsche der Lernenden
- Die Gruppe entscheiden lassen und ihre Entscheidungen akzeptieren
- Wertschätzung der Ressourcen der Lernenden
- Deine Bedürfnisse als Seminarleitung mitteilen
- Lernschritte und Ziele transparent machen

## 6. Was bedeutet lebenslanges Lernen und warum ist es für mich wichtig?

### Auch die Seminarleitung lernt!

Eine weitere Dimension partizipativer Lernräume ist die Tatsache, dass nicht nur die Lernenden lernen, sondern auch die Seminarleitung oder die Lehrperson. Die Tatsache, dass wir alle auf einer Lernreise sind und voneinander lernen, trägt zu guten Beziehungen und gegenseitiger Verantwortung bei.

Die Forschung zeigt, dass das Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen sowohl aus wirtschaftlichen Gründen als auch für die geistige und körperliche Gesundheit absolut notwendig sind.

Eine Seminarleitung, die den ganzheitlichen Ansatz verfolgt, entwickelt Fähigkeiten und Fertigkeiten, um aus einer Vielzahl von Erfahrungen und in unterschiedlichen Kontexten zu lernen. In formalen und nicht-formalen, gruppenspezifischen und individuellen, persönlichen Interaktionen, im Freien und in Gebäuden, bei der Kommunikation mit einer breiteren Öffentlichkeit und bei der Vermittlung von Botschaften und auch im eigenen Privatleben. Mit anderen Worten, ganzheitliches Lernen zu vermitteln, bedeutet, sich zu verpflichten, eine lebenslang lernende Person zu sein.

Wir können auf vielfältige Weise lernen und brauchen dafür keine besonderen Voraussetzungen. Wir können Kurse oder Vorlesungen besuchen, die zum Beispiel von jeder offenen Universität organisiert werden, wir können auch Online-Kurse oder E-Learning-Plattformen nutzen. Das Wichtigste ist, dass wir ein Thema finden, das für uns interessant und attraktiv ist.

Wenn wir unseren Lernenden gegenüber unsere eigenen Lernziele offenlegen, können wir eine Vorbildfunktion übernehmen und authentischer sein.

## 7. In welchen Räumen findet Lernen statt? Formale, informelle und non-formale Bildung

Wir können überall lernen: zu Hause, an der Universität, bei einer Schulung, beim Lesen eines Buches im Bus, im Gespräch mit einer Freundin. Heterogene Lernumgebungen ermöglichen eine Vielzahl von Lernerfahrungen. Es gibt drei Hauptlernumgebungen, die unterschiedliche Lernmöglichkeiten für effizientere und nachhaltigere Lernprozesse schaffen.

Lernen kann innerhalb festgelegter Strukturen stattfinden, wie Schulbildung, Studium und Ausbildung, die zu Diplomen und Zertifikaten führen. Solche Prozesse, die als formale Bildung bezeichnet werden, werden in der Regel von einer staatlichen Einrichtung organisiert. Die formale Bildung bietet oft den besten Raum für kognitives Lernen.

Der freie Prozess der Aneignung von Wissen, der Herausbildung von Fähigkeiten und Einstellungen während des gesamten Lebens, der auf dem Einfluss der Menschen in unserer Umgebung und unseren Erfahrungen beruht, geschieht auf unorganisierte Weise. Dieser dauert unser ganzes Leben lang und ist unsere informelle Bildung. Wenn wir uns z.B. mit Freunden unterhalten oder ins Kino gehen. Informelle Bildung kann ein Raum für die aktiven Komponenten des Lernens sein: Entdecken, reflektierende Beobachtung, Versuch und Irrtum, Zusammenarbeit und Wachsen an Herausforderungen.

Im Gegensatz dazu ist die non-formale Bildung ein Prozess, der von den Lernenden selbst geplant wird. Sie ist selbstbestimmt und findet außerhalb von Bildungseinrichtungen statt. Die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden ist flexibel und freiwillig, und es gibt in der Regel keine Kontrolle über die Lernergebnisse. Die Lernergebnisse können von den Lernenden selbst überprüft werden, auch werden häufig Bestätigungen, z. B. Zertifikate oder Bescheinigungen, verwendet. Non-formale Bildung kann ein bedeutender Raum für ganzheitliches Lernen sein.

Die non-formale Bildung kämpft oft um Anerkennung, da der Hauptfokus immer noch auf den Ergebnissen des formalen Lernens liegt. Es mangelt immer noch an Forschung zu den greifbaren Auswirkungen des lebenslangen Lernens auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Es ist deshalb wichtig die erworbenen Kenntnisse, die neuen Fähigkeiten und Kompetenzen selbst zu bewerten und anzugeben.

Jedes Lernen ist wertvoll. Die Förderung und Entwicklung aller Arten von Lernen ist wichtig, um das Bewusstsein für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und lebenslanger Bildung zu schärfen und den Bedürfnissen einer offenen Gesellschaft gerecht zu werden.

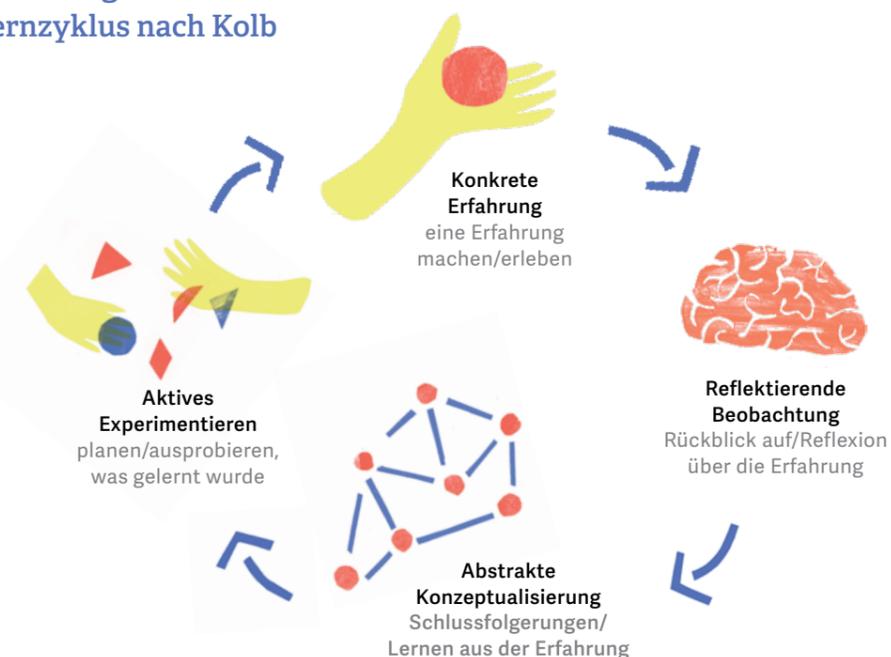
## 8. Wie lernen wir?

Menschen lernen durch einen zirkulären Prozess von Handlung, Konzeptualisierung und Bewertung. Dazu gehört, dass man sich auf frühere Erfahrungen bezieht und Ergebnisse vorwegnimmt. Lernen ist in diesem Sinne eine Spirale – reflektieren, weitergehen, sich einer neuen Schleife mit neuen Erfahrungen und neuen qualitativen Herausforderungen zuwenden.

Nach der Theorie des erfahrungsbasierten Lernstils von David Kolb gibt es vier Phasen, in denen Lernende handeln:

1. **Konkrete Erfahrung:** Eine neue Erfahrung oder Situation wird erlebt, oder eine bestehende Erfahrung wird neu interpretiert.
2. **Reflektierende Beobachtung der neuen Erfahrung:** Von besonderer Bedeutung sind etwaige Widersprüche zwischen Erfahrung und Verständnis.
3. **Abstrakte Konzeptualisierung:** Die Reflexion führt zu einer neuen Idee oder zu einer Änderung eines bestehenden abstrakten Konzepts (die Person hat aus ihren Erfahrungen gelernt).
4. **Aktives Experimentieren:** Die Lernenden wenden ihre Idee(n) auf die Welt um sie herum an, um zu sehen, was passiert.

### Erfahrungsbasierter Lernzyklus nach Kolb



Quelle: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

Wir können den Lernprozess mit einer konkreten Erfahrung beginnen, gefolgt von reflektierender Beobachtung, abstrakter Konzeptualisierung und aktivem Experimentieren. Manchmal ist der Ausgangspunkt auch die abstrakte Konzeptualisierung (z. B. während eines Sprachkurses), gefolgt von Experimentieren, Erfahrungen und reflektierender Beobachtung. Beide Wege sind richtig, als Seminarleitung können wir die Seminare entsprechend planen.

In der Lerntheorie von Kolb werden vier Lernstile vorgestellt, die auf einem vierstufigen Lernzyklus basieren. Verschiedene Menschen bevorzugen von Natur aus bestimmte Lernstile.

Als Lehrperson oder Seminarleitung ist es gut, sie alle zu kennen. Dies hilft bei der Planung einer Lernveranstaltung, die verschiedene Lernstile anspricht und alle Teilnehmenden in den Prozess einbezieht.

### Divergieren (Fühlen und Beobachten)

Diese Menschen sind in der Lage, die Dinge aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Sie sind sensibel. Sie beobachten lieber, als zu handeln, und neigen dazu, Informationen zu sammeln und ihre Fantasie zur Problemlösung zu nutzen. Ihre Stärke besteht darin, konkrete Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Kolb nannte diesen Stil „divergierend“, weil diese Menschen in Situationen, die eine Ideengenerierung erfordern, z. B. beim Brainstorming, besser abschneiden. Menschen mit einem divergierenden Lernstil haben ein breites kulturelles Interesse und sammeln gerne Informationen.

Sie sind an Menschen interessiert, neigen zu Fantasie und Emotionen und sind in der Regel stark in den Künsten. Menschen mit einem divergierenden Stil ziehen es vor, in Gruppen zu arbeiten, aufgeschlossen zuzuhören und persönliches Feedback zu erhalten.

### Assimilieren (Beobachten und Denken)

Die Vorliebe für assimilierendes Lernen beinhaltet einen prägnanten, logischen Ansatz. Ideen und Konzepte sind wichtiger als Menschen.

Diese Menschen brauchen eher eine gute, klare Erklärung als die Möglichkeit, etwas praktisch auszuprobieren. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie umfangreiche Informationen verstehen und sie in einem klaren, logischen Format organisieren können.

Menschen mit einem assimilierenden Lernstil sind weniger auf Menschen ausgerichtet und interessieren sich mehr für Ideen und abstrakte Konzepte. Menschen mit diesem Stil fühlen sich eher zu logisch fundierten Theorien hingezogen als zu Ansätzen, die auf praktischem Nutzen beruhen.

Dieser Lernstil ist wichtig für die Effektivität in Berufen, in denen es um Informationen geht, und in wissenschaftlichen Berufen. In formalen Lernsituationen bevorzugen Menschen mit diesem Lernstil Lesungen, Vorträge, das Erforschen von Analysemodellen und Zeit, um Dinge zu durchdenken.

### Konvergenz (Tun und Denken)

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil können Probleme lösen und nutzen ihr Wissen, um Lösungen für praktische Probleme zu finden. Sie bevorzugen technische Aufgaben und sind weniger an Menschen und zwischenmenschlichen Aspekten interessiert.

Sie sind am besten in der Lage, Ideen und Theorien in die Praxis umzusetzen. Sie können Probleme lösen und Entscheidungen treffen, indem sie Lösungen für Fragen und Probleme finden. Sie lieben es, mit neuen Ideen zu experimentieren, zu simulieren und mit praktischen Anwendungen zu arbeiten.

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil fühlen sich eher zu technischen Aufgaben und Problemen hingezogen als zu sozialen oder zwischenmenschlichen Fragen. Ein konvergierender Lernstil ermöglicht fachliche und technische Fähigkeiten.

### Anpassen (Tun und Fühlen)

Der akkommodierende Lernstil ist „praxisorientiert“ und stützt sich eher auf Intuition als auf Logik. Diese Menschen nutzen die Analysen anderer Menschen und bevorzugen einen praktischen, erfahrungsorientierten Ansatz. Sie fühlen sich zu neuen Herausforderungen und Erfahrungen hingezogen und führen Pläne gerne aus.

Sie handeln in der Regel nach ihrem Bauchgefühl und nicht nach logischer Analyse. Menschen mit einem akkommodierenden Lernstil neigen dazu, sich bei Informationen auf andere zu verlassen, anstatt eine eigene Analyse vorzunehmen. Dieser Lernstil ist in der Allgemeinbevölkerung weit verbreitet.

## 9. Kooperatives Lernen – Entwicklung im Team von Lehrpersonen/Seminarleitung

Auf den ersten Blick mögen viele der in den obigen Kapiteln beschriebenen Ideen herausfordernd erscheinen. Wir alle befinden uns auf unserer eigenen Lernreise, und es ist schwer, allein zu reisen. Aus diesem Grund möchten wir dich ermutigen, dir auf deiner Reise Unterstützung zu suchen. Du kannst diese Unterstützung finden, indem ihr Lerngruppen oder Tandems bildet. Eine solche Interaktion trägt dazu bei, einen sicheren Raum für das Ausprobieren neuer Dinge zu schaffen und durch den Austausch effektiver zu lernen. Ein einfühlsames Gegenüber, das dir zuhört und dir hilft, deine Fähigkeiten weiterzuentwickeln, hilft bei der Überwindung von Schwierigkeiten.

Einige Ideen für die Organisation des kooperativen Lernens in einem Team sind:

### 1. Regelmäßige Feedback-Sitzungen

In einem Team könnt ihr regelmäßige Treffen vereinbaren, zum Beispiel einmal im Monat, um über eure Lernziele, eure Erfolge und eure Herausforderungen zu sprechen. Solche Treffen können auf Feedback basieren, was eine strukturierte Methode ist, um relevante Informationen auszutauschen.

Das Ziel eines Feedback-Gesprächs ist es, sowohl die zwischenmenschliche Kommunikation als auch die Qualität eurer Arbeit durch hilfreiche Kommentare zu eurer Leistung aus der Sicht anderer zu verbessern.

Es handelt sich um ein konstruktives Instrument, das alle folgenden Aspekte berücksichtigt:

1. **Würdigung:** Was mir gefallen hat...
2. **Kritik:** Was mir nicht gefallen hat...
3. **Inspiration:** Was ich vorschlagen könnte...

Wenn ihr Feedback von anderen erhaltet:

- Wenn du eine Frage hast, stelle eine konkrete Frage.
- Diskutiere oder kommentiere nichts.
- Entscheide in Ruhe, welchen Aspekten du zustimmst.
- Wenn du möchtest, danke dem Vortragenden

Bitte berücksichtige dies bei deinem Feedback:

- Dein Feedback sollte für die andere Person relevant und hilfreich sein.
- Repräsentiere dich selbst verwende „Ich“-Aussagen, nicht „wir“ oder „man“.
- Trenne Gefühle von Beobachtungen.
- Beschreibe, statt zu interpretieren.
- Bringe der ganzen Person Respekt entgegen.
- Denke an die Position, von der aus du Feedback gibst und empfängst.

Quelle: H. Fahrn, Nils-Eyk Zimmermann, E. Skowron, Initiative Cookbook MitOst Editions 2015

### 2. Das „Johari-Fenster“

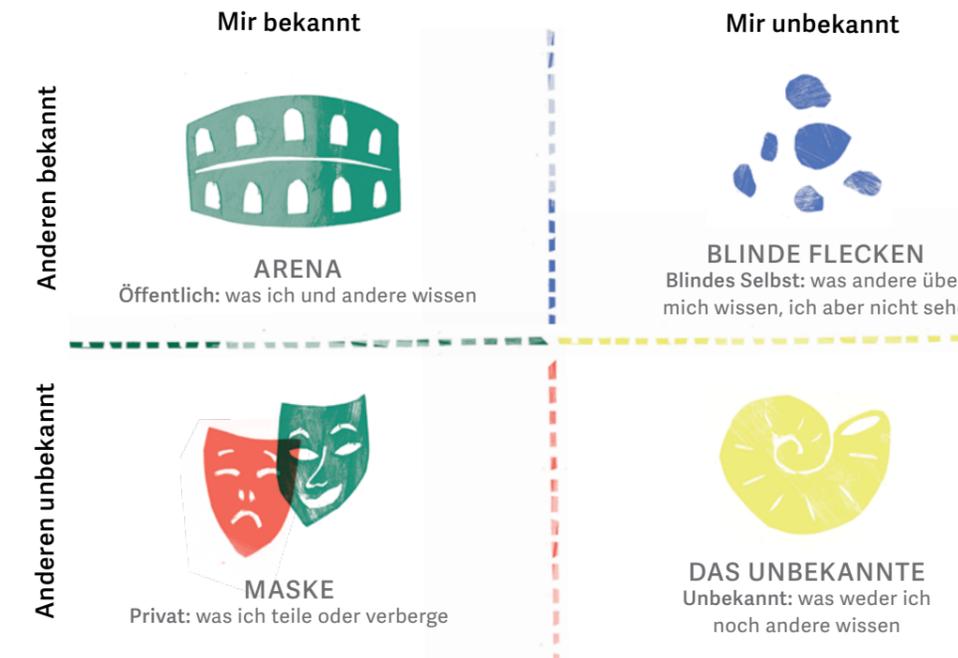
Das Johari-Fenster hilft dir, dich selbst und deine Teammitglieder besser kennen zu lernen. Es hilft dir, dich je nach den Bedürfnissen und Qualitäten des Teams als Lehrperson oder Seminarleitung zu entwickeln.

Das Johari-Fenster ist ein Instrument zum Kennenlernen der unbewussten Aspekte des persönlichen Verhaltens, der Einstellung und der Kommunikation.

Das Johari-Fenster geht davon aus, dass es zwei Arten von Wissen über eine Person gibt: das bekannte und das unbekannte. Vier Kategorien sind in einer Matrix angeordnet und bündeln Selbst- und Fremdwahrnehmung einer Person. Wenn sich Teammitglieder über ihre Leistungen, Stärken und Eigenheiten austauschen, erhalten sie wertvolle Hinweise auf das, was sie bei anderen, jedoch nicht bei sich selbst wahrnehmen können: den blinden Fleck

Ihr könnt dieses Modell verwenden, indem ihr euch gegenseitig die folgenden Fragen stellt:

- Was wissen ich und meine Kolleg:innen über meine Leistung und würden es gerne mitteilen?
- Was könnten mir meine Kolleg:innen sagen, was mir vielleicht nicht bewusst ist? (blinde Flecken)



Quelle: <https://www.fearlessculture.design/blog-posts/the-johari-window>

### 3. Empathische Paare

Dies ist eine einfache, aber sehr wirkungsvolle Methode der gegenseitigen Unterstützung. Während des ersten Treffens kannst du deine Kolleg:innen bitten, Sparringsperson auf deiner Lernreise zu sein. Dies ist in der Regel eine Person, der du vertraust und der du dich nahe fühlst. Ihr könnt vereinbaren, euch regelmäßig zu einem kurzen Gespräch anzurufen, z. B. einmal pro Woche. Während des Gesprächs könnt ihr eure Erfahrungen austauschen und über die Herausforderungen sprechen, denen ihr gegenübersteht. Ziel des Gesprächs ist es, einander zuzuhören und Einfühlungsvermögen zu zeigen, indem ihr die Emotionen und Bedürfnisse benennt, die hinter einer bestimmten Situation stehen (siehe die Listen der Bedürfnisse und Emotionen). Ratschläge oder Beratung sind hier weniger gefragt. Manchmal ist ein offenes Ohr das Beste, was du deinen Kolleg:innen anbieten kannst.

Wir wünschen dir und deinem Team eine freudige Reise in die Welt der empathischen und ganzheitlichen Moderation und Arbeit mit Gruppen!

# Theorien und Modelle zur interkulturellen Verständigung



人无远虑，必有近忧  
(Ren Wu Yuan Lü, Bi You Jin You)

Wer nicht an die Zukunft denkt, wird bald Sorgen haben.

— Konfuzius

Interkulturelle Kommunikation ist das Thema unserer Zeit. Durch die Globalisierung der Wirtschaft, durch Migration und Tourismus sind wir viel mehr als früher mit anderen Kulturen und Lebensweisen konfrontiert mit allen Chancen und Schwierigkeiten, die dies mit sich bringt. Wir reisen viel häufiger ins Ausland, beruflich und privat, und begegnen Menschen aus anderen Kulturen immer selbstverständlicher.

Interkulturelle Kommunikation bezieht sich auf den Austausch, die Begegnung und die Zusammenarbeit zwischen Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten. Der Begriff bezieht sich zunächst auf den direkten Austausch zwischen zwei Menschen, umfasst aber im weiteren Sinne auch die Kommunikation über Medien sowie Prozesse der gegenseitigen Wahrnehmung. Sie kann sowohl verbal als auch nonverbal sein und in einer Vielzahl von Kontexten stattfinden – im Geschäftsleben, im Bildungswesen, auf Reisen und in persönlichen Beziehungen.

Eine gute Kommunikation erfordert, dass wir unsere Wahrnehmung von uns selbst und anderen schärfen, dass wir uns kulturell geprägter Wertesysteme und Normen bewusst werden, fremde Arten des Denkens und Handelns verstehen und unser eigenes Verhaltensrepertoire erweitern.

Ziel dieses Kapitels ist es, zur begrifflichen Klarheit im Bereich der interkulturellen Verständigung beizutragen und lehrende und moderierende Personen mit Konzepten und Methoden vertraut zu machen, um deren Lernende bei der optimalen Nutzung des interkulturellen Potenzials zu unterstützen. Eng damit verbunden sind die Begriffe und Konzepte „Kultur“, „interkulturelle Kompetenz“, „kulturelle Unterschiede“, „Kommunikation“ und die Frage, wie man interkulturelle Zusammenarbeit erfolgreich und angemessen gestaltet. Dazu werden grundlegende Begriffe, Konzepte und kulturelle Modelle vorgestellt. Es folgt eine Einführung in zwischenmenschliche Interaktionsprozesse. Unterschiedliche Tendenzen in verschiedenen Kulturen werden als Hilfsmittel für interkulturelles Verständnis vorgestellt. Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung der wichtigsten Elemente für eine erfolgreiche interkulturelle Verständigung.

1. Der Begriff der Kultur

2. (Inter-)Kulturelle Modelle

3. Kultur und Kommunikation

4. Kenne dich selbst, kenne deinen Partner  
知己，知彼 in Wechselwirkung

5. Schlussfolgerung: Wie kann gute Kommunikation gelingen?

# 1. Der Begriff der Kultur

## Kultur und 文化 (Wen hua)

Im Chinesischen wird das Wort Kultur mit 文化 Wen hua, übersetzt, aber haben diese beiden Wörter die gleiche Bedeutung?

Das Wort „Kultur“ leitet sich von dem lateinischen Verb „colere“ (kultivieren) ab. Das Substantiv „cultura“ lässt sich auf das Verb „colere“ zurückführen.<sup>1</sup> Im weitesten Sinne bezieht sich das Wort auf alles, was vom Menschen geschaffen wurde. Dabei wird die Kultur als Gegensatz zur Natur betrachtet.

Das Wort 文化 Wen hua hat einen anderen Ursprung. Es taucht zum ersten Mal in „Shuo Yuan – Zhi Wu“ 《说苑·指武》 von Liu Xiang 刘向, auf, einem berühmten Gelehrten aus der Zeit der westlichen Han-Dynastie. Betrachtet man die ursprüngliche Bedeutung des Wortes 文化 Wen hua im chinesischen Kontext, so wurde 文 Wen als Gegensatz zu Gewalt betrachtet, und das Wort Wen Hua bedeutet, den Bürgern die Ideen des konfuzianischen Systems von Ritualen, Musik und Vorschriften zu lehren. Im späten 19. Jahrhundert wurde das Wort 文化 Wen hua ausgewählt, um das englische Wort „Kultur“ ins Chinesische zu übertragen.

Obwohl „Kultur“ sich nicht ganz mit 文化 Wen hua deckt, kommt es dem Begriff doch nahe. Diese Übersetzung verdeutlicht ein interkulturelles Problem, das sich als Übersetzungsproblem zwischen der englischsprachigen und der chinesischen Kultur manifestiert, die zwar Unterschiede, aber auch zahlreiche Gemeinsamkeiten aufweisen.

Im Laufe der Geschichte hat sich die Bedeutung von Kultur ständig erweitert. Im Jahr 1952 ermittelten Kroeber und Kluckhohn<sup>2</sup> mehr als 160 verschiedene Definitionen von Kultur, und die Zahl ist seitdem noch weiter gestiegen. Der moderne Begriff „Kultur“ wird sowohl im Alltag als auch in den Kulturwissenschaften mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet.

Wie das Wort Kultur hat auch die Bedeutung des Wortes 文化 Wen hua viele Veränderungen erfahren. Laut dem Xinhua-Wörterbuch ist 文化 Wen hua sehr schwer zu definieren, da die Auslegung des Begriffs 文化 Wen hua unterschiedlich ist. 文化 Wen hua folgt dem Trend der Zeit und ist unbestimmt, verschiedene Epochen hatten unterschiedliche Kulturen. Ji Xianlin<sup>3</sup> stellt fest, dass es nicht weniger als fünf- oder sechshundert Definitionen gibt und keine einzige Definition als die beste angesehen wird. Daher schlägt er vor, nicht die Definition, sondern die Bedeutung zu verstehen.<sup>4</sup>

Das Beispiel der Bedeutung von Kultur im chinesischen Kontext zeigt, dass schon der Begriff Kultur eine interkulturelle Dimension hat, da er in verschiedenen kulturellen Kontexten unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Wie heißt Kultur in deiner Sprache, welche Bedeutungen hat dieser Begriff, woher kommen sie, welche Denker in deiner Kultur haben sich mit diesem Begriff beschäftigt? Welche Diskurse gibt es über die Bedeutungen?

## 1.1 Kultur / „文化 Wen hua“ als Lebensweise

Wenn wir die Sichtweisen chinesischer Gelehrter untersuchen, können wir vier Eigenschaften von Kultur erkennen.

### 1. Kultur als Lebensform

LIANG Shuming<sup>5</sup> (1893–1988), der die chinesische Kultur auf der Grundlage der Ideen von Bergson und Schopenhauer betrachtete, verstand Kultur als „die Art und Weise des Lebens einer Nation“<sup>6</sup> Diese Definition umfasst drei Aspekte: den Weg, die Nation und das Leben. Für LIANG geht es bei der Kultur nicht um Individuen, sondern um das Leben von Menschen in relativ stabilen Gemeinschaften.

LIANG versteht das Leben als „Wille“.<sup>7</sup> Für ihn ist das Leben ein kontinuierlicher Umbau vom „früheren Selbst“ zum „gegenwärtigen Selbst“. Dieser Prozess findet in ständiger Interaktion mit der Umwelt statt.<sup>8</sup> Um zu überleben und zu gedeihen, muss der Mensch erfolgreich mit seiner Umwelt interagieren, um seine Bedürfnisse und Anforderungen zu erfüllen. Dieser Prozess ist unendlich, und durch diesen unendlichen Prozess wird die menschliche Erfahrung ständig erneuert und so das eigene Selbst neu gestaltet.

### 2. Kultur als Orientierung

Nach Ansicht von YU Qiuyu<sup>9</sup> ist die Kultur eine ökologische Gemeinschaft, die spirituelle Werte und Lebensweisen umfasst. Sie schafft eine kollektive Persönlichkeit durch Akkumulation und Anleitung.<sup>10</sup> Nach YU ist die Kultur als Lebensphilosophie sowohl für Gruppen als auch für Einzelpersonen im täglichen Leben wichtig.

Diese Erkenntnisse ähneln in vielerlei Hinsicht Alexander Thomas, der Kulturen als ein Orientierungssystem versteht, das Werte, Normen, Regeln und Einstellungen umfasst, die die Wahrnehmungen, das Denken, die Werte und das Handeln aller Mitglieder nachhaltig beeinflussen und damit ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft definieren.<sup>11</sup> Geert Hofstede versteht Kultur als eine menschliche mentale Trainingsprogrammierung<sup>12</sup>, die die Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster umfasst, die eine bestimmte Kultur kennzeichnen.

Zu dieser Sichtweise kann YUs Anmerkung als eine wichtige Ergänzung angesehen werden: Er glaubt, dass das ultimative Ziel der Kultur Liebe und Güte ist, weil Liebe und Güte über allem stehen und alles aktivieren.<sup>13</sup>

### 3. Kultur ist offen, dynamisch und verändert sich ständig

Ji Xianlin ist der Ansicht, dass der Ursprung der Kultur pluralistisch ist, ein Ergebnis der Beteiligung und des Beitrags vieler Völker und nicht die Schöpfung einer einzelnen Nation.<sup>14</sup>

FEI Xiaotong (1910–2005) schlägt eine Kulturtheorie mit „mehreren Ursprüngen und einem Kern“ 多元 — 体理论.<sup>15</sup> Dies erklärt die Tendenzen der weltweiten kulturellen Phänomene im Prozess der Globalisierung. FEI stellt fest, dass die chinesische Kultur und andere nationale Kulturen durch transkulturelle Kommunikation und Selbster-

kenntnis gestärkt werden sollten und lernen müssen, sich gegenseitig zu tolerieren und zu schätzen, um einen universellen Konsens in der Welt zu bilden.

Aus dieser Sicht lassen sich die Grenzen der Gesamtheit, die als Kultur bezeichnet wird, nicht klar ziehen, die Ränder sind unscharf und können sich ständig verändern. Kulturen sind nicht isoliert, sondern miteinander vernetzt.

#### 4. Kulturen werden geteilt und bereichern sich gegenseitig

Nach LIANGs Ansicht sind die Unterschiede zwischen den Kulturen relativ und nicht absolut.<sup>16</sup>

Ji ist der Ansicht, dass der Austausch von Kulturen auf der ganzen Welt, insbesondere von spirituellen Kulturen, eine der wichtigsten Triebkräfte für den Fortschritt der menschlichen Gesellschaft ist.<sup>17</sup>

TU Weiming (1940)<sup>18</sup> schlägt vor, dass das konfuzianische Prinzip Ren den transkulturellen Dialog leiten sollte. Das Ren-Prinzip bedeutet, anderen das nicht anzutun, was man sich selbst nicht antun möchte (己所不欲, 勿施于人 Ji suo bu yu, wu shi zu ren, Proverb 12.2). Dahinter steht der Gedanke des Verstehens, des Respekts, der Anerkennung, des Lernens voneinander und der Beziehung zueinander. Unter diesem Gesichtspunkt sind interkulturelle Kommunikation und transkultureller Dialog gleichberechtigt.<sup>19</sup>

### 1.2 Kultur als interaktiver Konstruktionsprozess

— aus der Perspektive des interaktionistischen Konstruktivismus in Verbindung mit dem Ansatz von John Dewey<sup>20</sup>

Für Dewey<sup>21</sup> ist die menschliche Kultur selbst ein Teil der Natur. Im menschlichen Leben können Kultur und Natur nicht vollständig voneinander getrennt werden: Natur und Kultur stehen in Wechselwirkung zueinander und können sich gegenseitig beeinflussen. Unter diesem Gesichtspunkt darf der Mensch niemals seine ursprüngliche Beteiligung und Abhängigkeit vergessen, und er trägt ökologische Verantwortung.

Die menschliche Erfahrung ist untrennbar mit ihren räumlichen und zeitlichen Hintergründen und Kontexten verbunden. Wissen, Erfahrung, Ideen, Kultur, Werte, unser Selbst, unser Verstand und unser Geist sind Konstruktionen, die aus der Interaktion mit der natürlichen und soziokulturellen Umwelt hervorgehen. Philosophie und Wissenschaften entstehen als Konstruktionen aus soziokulturellen und historischen Kontexten. Soziale Institutionen, einschließlich Schulen, entstehen aus menschlichen Praktiken. Sie können nicht scharf von den sie umgebenden Kontexten abgegrenzt werden.

Aus der Dewey'schen Perspektive sind die Überzeugungen und Einsichten, die in der Praxis der menschlichen Forschung gewonnen werden, immer im Kontext der Kultur angesiedelt. Sie sind manchmal vage, mehrdeutig und dunkel. Die möglichen Horizonte

ihrer Bedeutung und ihres Sinns werden von der zeitgenössischen Reflexion nur teilweise verstanden.<sup>22</sup> „Dewey fordert uns dazu auf, unserer Welt experimentell als einem offenen Universum zu begegnen, das viele mögliche Perspektiven und Interpretationen zulässt. Diese philosophische Haltung lehnt einen engen Reduktionismus ebenso ab wie eine übermäßige Verallgemeinerung oder eine vorsätzliche Universalisierung.“<sup>23</sup>

#### Gewohnheiten und individuelles Potenzial

Gewohnheiten werden durch die Interaktion mit anderen Menschen eines kulturellen Milieus gebildet. Auf diese Weise eignet sich ein Mensch die Bedeutungen an, die in den Verhaltensmustern und Gewohnheiten der kulturellen Praktiken, Routinen und Institutionen enthalten sind und die seiner Existenz als Individuum vorausgehen. In diesem Sinne können Gewohnheiten als kulturell geprägte Verhaltensweisen verstanden werden.

Gemeint ist damit aber nicht die passive Anpassung an das Vorhandene. Gewohnheiten könnten im Extremfall auf gedankenlose Routinen reduziert werden. Dewey betont jedoch „die produktiven und konstruktiven Potentiale der Gewohnheiten“.<sup>24</sup> Für ihn bezieht sich der Begriff in erster Linie auf aktive und dynamische Kräfte, die es dem Menschen ermöglichen, seine Handlungsfähigkeit zu erhalten, insbesondere angesichts neuer und ungewohnter Situationen.<sup>25</sup>

Das liegt daran, dass Gewohnheiten nicht immer funktionieren. Wenn sich zum Beispiel die Umweltbedingungen ändern, werden wir mit „Konflikten“ konfrontiert, Situationen, in denen der Handlungsfluss unserer Gewohnheiten blockiert ist und wir nicht mehr wissen, wie es weitergehen soll. Der Organismus ist mit dem konfrontiert, was Dewey eine „Problemsituation“ nennt: ein Zögern oder eine Ungewissheit, wie es weitergehen soll, verbunden mit dem dringenden Bedürfnis, einen Ausweg zu finden.

Nur wenn wir mit einer Problemsituation konfrontiert werden, in der unsere bisherigen Erfahrungen und Verhaltensweisen unzureichend sind, sind wir gezwungen, darüber nachzudenken, ihre Auswirkungen zu erforschen und ihre möglichen Bedeutungen zu klären, um der Herausforderung zu begegnen.

Die Konfrontation mit einer „Problemsituation“ kann sich unsicher, ungelöst, widersprüchlich oder sogar verwirrend anfühlen, aber sie bietet auch die Möglichkeit zur Reflexion. In diesem Sinne ist eine „Problemsituation“ eine Chance, neue Gewohnheiten zu entwickeln.

### 1.3 Zusammenfassung

Von chinesischen Denkern können wir die folgenden Eigenschaften von Kultur lernen:

Kultur beschreibt das Leben der Menschen in relativ stabilen Gemeinschaften, ihre Erfahrungen in Wechselwirkung mit ihrer Umwelt, um ihre Bedürfnisse und Anforderungen zu erfüllen. Dies ist ein unendlicher Prozess, in dem die Menschen auch

Erfahrungen machen und sich in der Folge selbst neu gestalten. Kultur enthält geistige Werte, sie bietet Orientierung für das tägliche Leben, ihr Ziel ist Liebe und Güte.

Kultur ist offen, dynamisch und verändert sich ständig. Der Ursprung der Kultur ist pluralistisch und wurde durch die Beteiligung und den Beitrag vieler Völker geschaffen. Interaktionen zwischen verschiedenen Kulturen fanden im Laufe der Geschichte ständig statt. Diese Interaktionen und der Austausch bereichern die Kulturen. Erst durch die Begegnung mit dem Fremden erkennt eine Kultur ihren eigenen Kern.

John Dewey bietet einen umfassenden und tiefgreifenden Einblick in die Kultur. Mit John Dewey lernen wir, dass Kultur und Natur voneinander abhängig, interaktiv und kontinuierlich sind.

Er fordert uns auf, Dualismus, engen Reduktionismus, Übergeneralisierung und vorsätzliche Universalisierung abzulehnen. Wir müssen die Kultur als ein offenes, pluralistisches Universum voller möglicher Sinnhorizonte betrachten und ihre Mehrdeutigkeit und Unbestimmtheit anerkennen. Wir sollten versuchen, uns auf mehrere mögliche Perspektiven und Interpretationen einzulassen.

Dewey betont die produktiven und konstruktiven Potenziale der menschlichen Gewohnheiten. Dieses Konzept fordert dazu auf, die Gewohnheiten flexibel zu halten und sie in einem Prozess des lebenslangen Lernens ständig zu erweitern und teilweise umzugestalten, um den Herausforderungen gerecht zu werden, insbesondere in einer Industriegesellschaft, die durch zunehmende Dynamik und Mobilität gekennzeichnet ist.

## 2. (Inter-)Kulturelle Modelle

### 2.1 Das Dünenmodell der Kultur

Der deutsche Kulturwissenschaftler Jürgen Bolten würde Aspekten der chinesischen Intellektuellen und dem Konzept von Dewey zustimmen. Sein „unscharfes“ Modell wurde für die didaktische Anwendung im interkulturellen Training entwickelt.

Bolten argumentiert, dass „Kulturen nicht klar voneinander abgegrenzt werden können; ihre Ränder erscheinen vielmehr als ein Zusammenfluss verschiedener transkultureller Netzwerke. Kulturen sind von Natur aus uneinheitlich oder unscharf.“<sup>26</sup> Er schlägt „eine integrierte Methode des ständigen Hinein- und Herauszoomens bei der Beschreibung von Kulturen [...] vor, um einer Kultur als Struktur und als Prozess gerecht zu werden.“<sup>27</sup> Ähnlich wie bei der Zoomfunktion von „Google Earth“ – können wir uns durch das Hinein- und Herauszoomen neu orientieren, neue Perspektiven auf unsere Situation oder auf andere Teilnehmende erzeugen.

Zur Visualisierung seines Konzepts entwickelte Bolten das Dünenmodell der Kultur, das Kultur als Struktur und Prozess darstellt. Kultur ist wie eine Sanddüne mit drei Ebenen: Müssen, Sollen und Können.

### Das Dünenmodell der Kultur



#### Die Struktur des Dünenmodells der Kultur<sup>28</sup>

Die Ebene des „Müssens“ ist das Fundament einer Kultur und wird durch moralische Grundwerte, Gesetze und natürliche Umweltbedingungen gebildet. Diese stellen den Kern einer Gesellschaft dar und verlangen den höchsten Grad an Verbindlichkeit. Aufgrund ihrer sehr langen Geschichte weisen sie den geringsten Grad an Flexibilität auf und werden oft unreflektiert als „Norm“ akzeptiert.

Die Ebene des „Sollens“ wird durch langfristig gültige Richtlinien und allgemeine Verhaltensregeln gebildet, z. B. das Qingming-Fest und das traditionelle Neujahrsfest in China, Weihnachten in der westlichen Kultur. Sie sind strukturell fest verankert und kaum beweglich, wie die Veränderung der Sandoberfläche, die nur bei längerer Beobachtung erkannt werden kann.

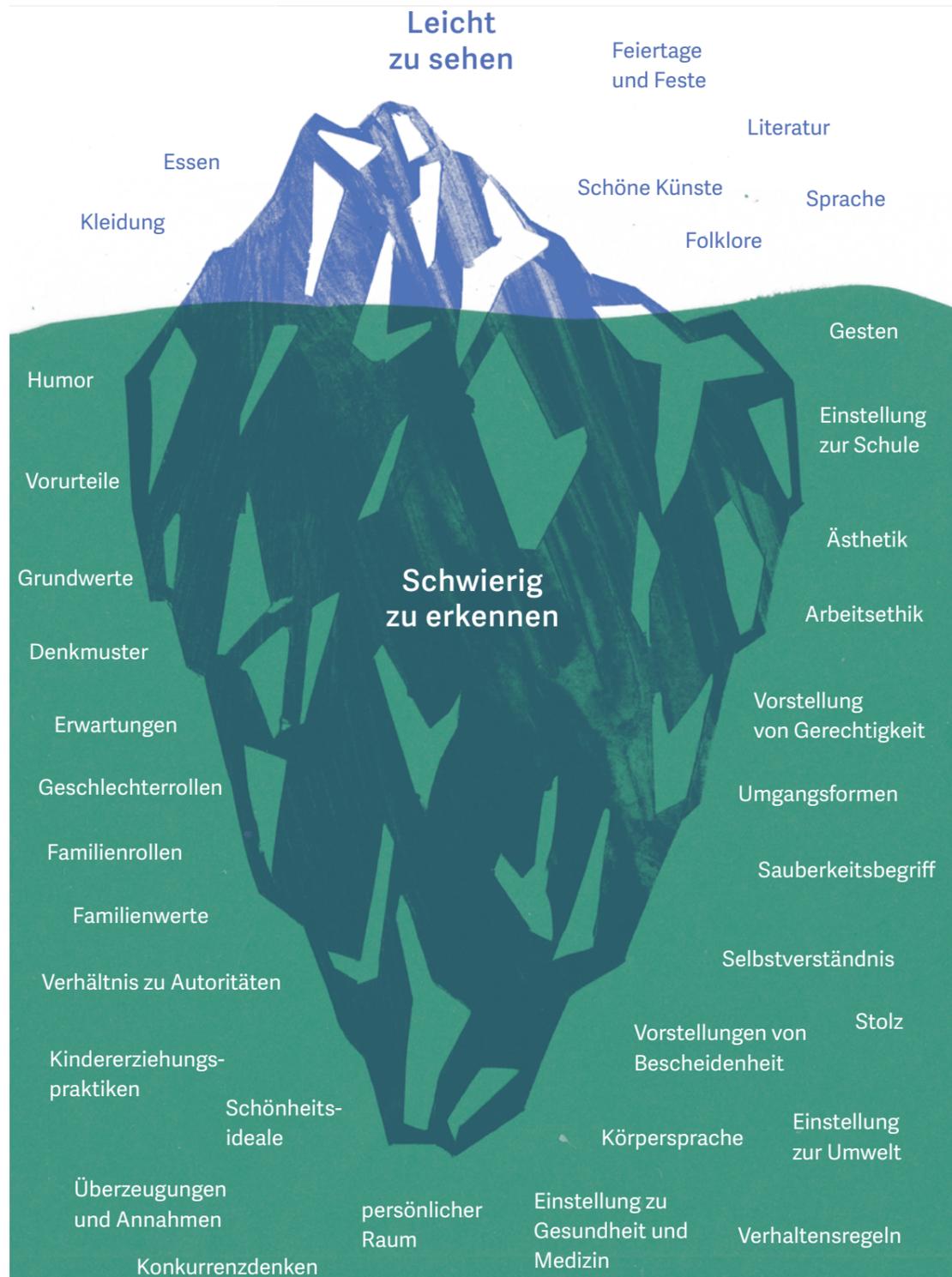
Auf der Spitze der Düne befindet sich die „Kann“-Ebene, die durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet ist. Die Regeln der „Kann“-Ebene werden in bestimmten Gruppen oder Kontexten etabliert, wie z. B. Modetrends, Internetjargon. Aufgrund ihrer Vielgestaltigkeit sind sie meist nur vorübergehend und brauchen am längsten, um sich strukturell zu verankern. Sie können wie der Sand jederzeit her- oder wieder weggeweht werden. Doch wenn die Regeln der „Kann“-Ebene immer wieder angewendet werden, können sie sich auf der nächsttieferen Ebene verfestigen, so wie Sandboden, der durch ständigen Druck verfestigt wird. Je weiter unten in der Düne, desto normaler und plausibler erscheint eine Regel.

Die Düne ist durch ständigen Wandel gekennzeichnet. Das Dünenmodell beschreibt Kultur als ständig neu konstruiert und im Fluss befindlich. Im Laufe der Zeit kann eine Regel zwischen den Ebenen hin- und herwandern, sie kann sich verfestigen und sich auf das Fundament auswirken, oder sie kann verblasen. Es ist auch möglich, dass alte, tiefere Elemente der Düne auftauchen und wieder diskutiert werden.

## 2.2 Das Eisbergmodell der Kultur

Edward T. Hall, ein amerikanischer Anthropologe, argumentierte, dass der wichtigste Teil der Kultur verborgen ist.<sup>29</sup> Er schlug die Eisberg-Metapher der Kultur vor, um zu zeigen, wie unser Verhalten durch kulturelle Aspekte und die „verborgene Natur“ unserer Werte beeinflusst werden kann.

### Der kulturelle Eisberg



### Der kulturelle Eisberg

Der äußere oder bewusste Teil der Kultur ist das, was wir sehen können, die Spitze des Eisbergs. Er umfasst das Verhalten und das, was man sehen, hören und anfassen kann, wie Kleidung, Sprache, Essen, Musik, Architektur, Zeichen der Zuneigung. Die oberste Schicht ist zwar sichtbar, aber trotzdem oft unverständlich, weil die tieferen Schichten des Eisbergs die (eigene) Wahrnehmung beeinflussen.

Der innere Teil der Kultur liegt unter der Oberfläche einer Gesellschaft und umfasst die Überzeugungen, Werte und Denkmuster, die dem Verhalten zugrunde liegen. So liegen beispielsweise der Respekt vor den Werten der Älteren, die Unterscheidung zwischen „Gut“ und „Böse“ oder Konzepte wie „Mian Zi“ (das Gesicht-wahren-Konzept) oder „Ren Qing“ (Empathie füreinander) unter der Oberfläche und werden unbewusst als selbstverständlich angesehen.

## 2.3 Zusammenfassung

Schauen wir uns die beiden oben vorgestellten Modelle genauer an.

Sowohl das Eisbergmodell als auch das Dünenmodell sind aufschlussreiche Instrumente zur Erklärung von Kultur. Sie lehren uns, dass wir eine Kultur nicht nur nach dem beurteilen können, was wir sehen, wenn wir ihr zum ersten Mal begegnen. Nur wenn wir tiefer in die Elemente unter der Oberfläche eindringen, können wir ein besseres Verständnis der Kultur gewinnen. Wir müssen uns die Zeit nehmen, die einzelnen Mitglieder dieser Kultur kennen zu lernen. Nur durch die Interaktion von Mensch zu Mensch können wir die Werte und Überzeugungen aufdecken, die dem Verhalten dieser Gesellschaft zugrunde liegen.

Wir können diese Modelle in verschiedenen Situationen mit unterschiedlichen Zielen anwenden.

Das Dünenmodell kann auf das Training transkultureller Kompetenz angewendet werden. Da Kultur sowohl Strukturen als auch Prozesse umfasst, ist es problematisch, mit Kategorien wie „dos and don'ts“ zu arbeiten, um sich auf die Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur vorzubereiten. Stattdessen sollte der Schwerpunkt darauf liegen, die Ungewissheit anderer Perspektiven zu tolerieren und zu lernen, wie man sich am besten auf eine unbekannte Kultur oder Umgebung einlässt.

Das Eisbergmodell kann verwendet werden, um zum Nachdenken anzuregen, wenn über die Wahrnehmung einer fremden Kultur gesprochen wird, wenn Verhaltensweisen, Überzeugungen, Werte, Normen und Denkmuster erörtert werden. Es ist besonders hilfreich, wenn die Auswirkungen auf das Kommunikationsverhalten und die Konsequenzen für die inter-/transkulturelle Kommunikation erläutert werden sollen.

### 3. Kultur und Kommunikation

#### 3.1 Das Sender-Empfänger-Modell von Shannon/Weaver

Das von Shannon/Weaver (1970) entwickelte Sender-Empfänger-Modell ist das bekannteste Modell der Kommunikation. Es beschreibt, was geschieht, wenn wir kommunizieren, wie es geschieht und wodurch es beeinflusst wird.

Im Kern besteht Kommunikation aus einer Person, die eine Nachricht sendet, der Nachricht und einer -Person, die die Nachricht empfängt.

Die Person, die sendet, möchte etwas mitteilen, zum Beispiel Gefühle, Ansichten, Wünsche oder Sachinformationen. Dies geschieht jedoch nicht durch Gedankenübertragung. Die sendende Person verschlüsselt ihr Anliegen in Form von erkennbaren Symbolen wie Sprache, Schrift oder Körpersignalen, die sie an die empfangende Person übermittelt. Diese übermittelten Informationen werden als Nachricht bezeichnet.

Die empfangende Person muss dann das Signal entschlüsseln. Erst wenn sie den Code „geknackt“ und die Nachricht interpretiert hat, kann sie auf sie reagieren. Es ist Aufgabe der empfangenden Person, die Nachricht zu entschlüsseln. Wenn die ausgehende und die eingehende Nachricht übereinstimmen, verstehen sich sendende und empfangende Person.

Die menschliche Kommunikation ist keine Einbahnstraße, sondern eher ein Kreisverkehr. In diesem Zusammenhang sollten wir nicht nur an Kommunikation über Worte (verbale Kommunikation) denken, sondern auch an Mimik und Gestik (nonverbale Kommunikation). Kommunikation ist eine Kombination aus sprachlichen und nicht-sprachlichen Elementen.

Der Kommunikationsexperte Paul Watzlawick<sup>30</sup> hat fünf Grundaxiome aufgestellt, die die Merkmale der menschlichen Kommunikation erklären.

Eins davon, das erste, lautet: Es ist unmöglich, nicht zu kommunizieren.

Ein weiteres Axiom, das für die zwischenmenschliche Kommunikation und insbesondere für die interkulturelle Kommunikation sehr wichtig ist, lautet: Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt. Damit meint er: In der Kommunikation werden auf der Inhaltsebene Informationen wie Daten und Fakten kommuniziert. Zugleich enthält jede Nachricht eine Beziehungsdefinition der sendenden zur empfangenden Person. Über den Beziehungsaspekt gibt die sendende Person an, wie sie möchte, dass die empfangende Person diese Kommunikation versteht. Da Beziehungen selten bewusst oder konkret definiert werden, werden Nachrichten indirekt übermittelt, wobei Mimik, Gestik, Tonfall und Körpersprache eine wichtige Rolle spielen. Alles hängt davon ab, wie die sendende Person diese impliziten Botschaften kodiert.

Wenn wir über die Erkenntnisse des Eisberg- und des Dünenmodells nachdenken, erkennen wir, dass nur ein kleiner Teil einer Botschaft direkt wahrgenommen werden

kann, nämlich die Informationen der Sachebene. Sie wird jedoch ergänzt durch die vielfältigen Informationen der Beziehungsebene, die wiederum einen erheblichen Einfluss auf den Inhalt der Botschaft haben. Dies macht die interkulturelle Kommunikation zu einer noch größeren Herausforderung.

Schauen wir uns die Botschaft anhand des vom deutschen Psychologen Friedemann Schulz von Thun entwickelten Vier-Seiten-Modells der Kommunikation (auch Vier-Ohren-Modell genannt) genauer an.

#### 3.2 Das Vier-Seiten-Modell der Kommunikation



##### Das Vier-Seiten Modell von Friedemann Schulz von Thun

Mit dem Vier-Seiten-Modell der Kommunikation versucht Schulz von Thun, den Prozess der zwischenmenschlichen Kommunikation und Interaktion zu erklären. Das Modell basiert auf dem Prinzip, dass eine Kommunikationsbotschaft immer vier Seiten gleichzeitig hat.<sup>31</sup>

- sachliche Informationen (worüber ich informiere)
- eine Selbstoffenbarung (was ich über mich preisgebe)
- einen Hinweis auf die Beziehung (wie wir zusammenhängen)
- einen Appell (was möchte ich, dass die andere Person tut)

Auf der Seite „Sachinhalt“ (blau) steht der Informationsaustausch im Vordergrund – Daten, Fakten und die tatsächliche Situation. Für die sendende Person ist es wichtig, die Fakten klar und verständlich zu vermitteln. Die empfangende Person, die mit ihrem sachlichen Ohr zuhört, hört die Daten, die Fakten und die Umstände und entscheidet, ob die eingehenden Informationen wahr oder unwahr, wichtig oder unwichtig, ausreichend oder unzureichend sind.

Die Seite „Selbstoffenbarung“ (grün) umfasst das, was die sendende Person durch die Übermittlung von Informationen über sich selbst preisgibt. Implizit oder explizit gibt die sendende Person Hinweise darauf, wie es ihr geht, was sie im Moment braucht, wofür

sie steht und wie sie ihre Rolle wahrnimmt. Die empfangende Person hat ein offenes Ohr für die Selbstoffenbarung: Was sagt mir das über die sendende Person? Was für ein Mensch ist sie? Wie ist ihre Stimmung?

Auf der „Beziehungsseite“ (gelb) drückt die sendende Person aus, was sie für die empfangende Person empfindet, was sie von ihr hält. Diese Botschaften werden im Allgemeinen implizit durch Mimik, Tonfall, Gestik und Körpersprache vermittelt. Für empfangende Personen mit sensiblen Beziehungsoren enthält jede Kommunikation die folgenden Beziehungshinweise: Wie fühle ich mich behandelt durch die Art und Weise, wie die andere Person mit mir spricht? Was denkt die andere Person über mich? Wie verhält sie sich zu mir?

Auf der „Appell“-Seite (rot) drückt die sendende Person aus, was sie beim Empfänger erreichen möchte. Offen oder verdeckt geht es auf dieser Ebene um Wünsche, Appelle, Ratschläge, Handlungsanweisungen, Wirkungen usw. Das Appell-Ohr ist also besonders empfänglich für die Frage: Was soll ich aufgrund der Botschaft jetzt tun, denken oder fühlen?

Das Vier-Seiten-Modell der Kommunikation lehrt uns, dass Nachrichten auf vielfältige Weise gesendet und interpretiert werden können und dass die empfangende Person möglicherweise nicht immer versteht, was die sendende Person mitteilen wollte.

#### Herausforderungen in der interkulturellen Kommunikation

Die Anatomie einer Botschaft nach Schulz von Thun verdeutlicht, dass wir bei der Kommunikation auch versteckte Botschaften wie unbewusste Gefühle, Ängste, Aggressionen, Zuneigung, geheime Wünsche usw. übermitteln. Jede Äußerung enthält viele Botschaften gleichzeitig, die wiederum auf verschiedenen Empfangswegen aufgenommen werden können. So kann es leicht zu Verwirrungen kommen. Dies ist das Verständigungsproblem der Kommunikation. Innerhalb einer kulturellen Gruppe ist dieses Problem jedoch nicht so ausgeprägt, weil wir im Alltag eher eine gemeinsame Definition der Situation haben.

Dies ist bei interkulturellen Begegnungen nicht der Fall. Wenn zwei Menschen mit unterschiedlichen Sprachen, Wünschen und Empfindungen aufeinandertreffen, treffen unterschiedliche Normen-, Werte- und Orientierungssysteme aufeinander, die die Handlungsweise der Menschen beeinflussen. Innerhalb einer Kultur können Botschaften der sendenden und die der empfangenden Person aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen, aktueller Ereignisse und Umstände nicht zusammenpassen. Bei der interkulturellen Kommunikation kommt erschwerend hinzu, dass verschiedene Kulturen jede der vier Seiten sehr unterschiedlich prägen.

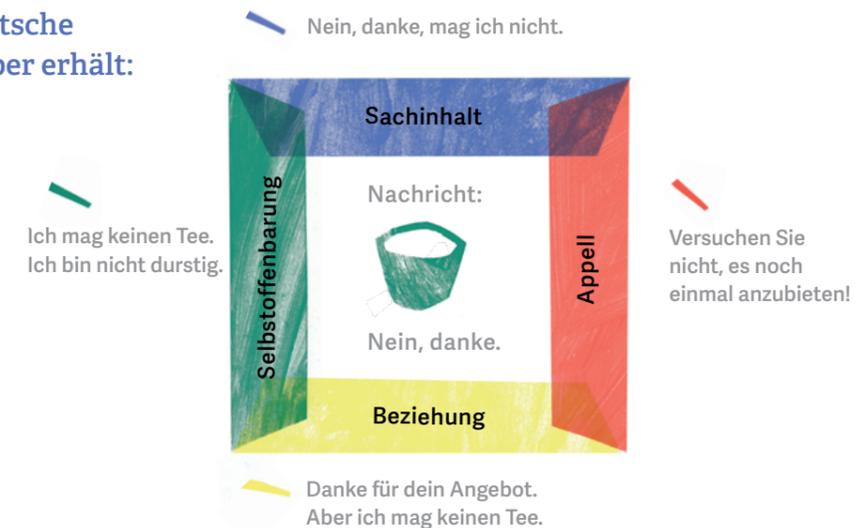
Herr Wu war zum Abendessen bei der Familie seines deutschen Bekannten eingeladen. Die Gastgeberin bot ihm Tee an, und er antwortete freundlich: „Nein, danke“. Eigentlich mochte er Tee und hätte gerne welchen getrunken. „In China ist es üblich, nicht nach dem ersten Angebot zu greifen. [...] Ich warte lieber auf das zweite“<sup>32</sup>, dachte Herr Wu. Doch das zweite Angebot kam nicht. Er kam durstig nach Hause. „Aber ich bin froh, dass ich nichts Unhöfliches getan habe“<sup>33</sup>, dachte er.

Dieses Missverständnis lässt sich aufklären, wenn man es durch die Brille des Vier-Seiten-Modells betrachtet.<sup>34</sup>

#### Botschaften, die der chinesische Gast aussendet:



#### Botschaften, die der deutsche Gastgeber erhält:



#### „Chinesische Zungen“ und „deutsche Ohren“

Mit der Antwort „Nein, danke“ wollte Herr Wu nicht wirklich ablehnen, sondern vielmehr den Gastgebenden Respekt zollen. Er erwartete jedoch, dass das Angebot wiederholt werden würde, wenn die Gastgebenden es ernst meinen und ihn wirklich als Gast willkommen heißt.

Die Deutschen hingegen verstehen eine solche Ablehnung entweder so, dass der Gast den Tee nicht mag oder dass er keinen Durst hat. Daher werden deutsche Gastgeber das Angebot nicht wiederholen, um nicht unhöflich zu sein.

Das Kommunikationsquadrat nach Schulz von Thun beschreibt die Ausdrucks- und Rezeptionsweisen anschaulich als „Zungen“ und „Ohren“: Menschen aus China und Menschen aus Deutschland sprechen mit unterschiedlichen „Zungen“ und hören mit unterschiedlichen „Ohren“ – diese sind durch ihr unterschiedliches soziokulturelles Umfeld geprägt. Es ist leicht vorstellbar, wie schwierig es für beide sein kann, sich in einer solchen Situation richtig zu verhalten. Vor allem, wenn beide aus ihrer jeweiligen Sicht eine gute Kommunikation auf der Basis von Höflichkeit und Wertschätzung anstreben, was zu gegenseitigen Missverständnissen und Irritationen führt. Aus diesem Grund sind entsprechende Vorkenntnisse über das fremde kulturelle Umfeld hilfreich.

## 4. Kenne dich selbst, kenne deinen Partner 知己, 知彼 in Wechselwirkung

In diesem Kapitel werden einige Hintergrundinformationen zu verschiedenen kulturellen Kontexten gegeben. Es gibt viele Modelle des Kulturvergleichs, das bekannteste ist das der Kulturstandards von Hofstede. Dieses und andere Modelle sind jedoch zunehmend in die Kritik geraten. Kulturstandards beschreiben kulturelle Merkmale auf einer verallgemeinerten Ebene. Das Entscheidende dieser Sichtweise ist, dass Individuen als „Marionetten“ ihrer Kultur gesehen werden, die ihre Werte und ihr Verhalten prägt. Sie beziehen sich in erster Linie auf Unterschiede, die schnell „akkulturiert“ werden.<sup>35</sup>

Wir schließen uns dieser Sichtweise nicht an. Wir betrachten kulturelle Vielfalt als eine Chance zur Bereicherung. Wir stimmen mit den Ansichten von LIANG Shuming, FEI Xiaotong und anderen Wissenschaftler:innen überein, dass kulturelle Unterschiede relativ sind, Kultur offen, dynamisch und im ständigen Wandel begriffen ist und Kulturen einander beeinflussen und bereichern. Mit Dewey lernen wir, übermäßige Verallgemeinerungen oder absichtliche Universalisierung abzulehnen und viele mögliche Perspektiven und Interpretationen zu berücksichtigen. Mit Dewey lernen wir auch, dass das Individuum nicht nur ein Produkt einer Kultur ist, sondern immer auch gleichzeitig ihr Schöpfer. Um zukünftigen Herausforderungen am besten begegnen zu können, sollten wir unsere Gewohnheiten flexibel und erweiterbar halten und sie in einem Prozess des lebenslangen Lernens immer wieder neu gestalten.

Zum besseren Verständnis werden wir zwei Tabellen zum Kulturvergleich nach Erin Meyer untersuchen (siehe 4.1 und 4.2). Dieses Modell hat den Vorteil der Flexibilität. Es führt verschiedene kulturelle Kontexte ein und betont den relativen Charakter des Vergleichs. Meyer merkt an: „Wenn man mit Menschen aus anderen Kulturen arbeitet, sollte man keine Annahmen über individuelle Eigenschaften treffen, je nachdem, woher eine Person kommt. [...] eine Wertschätzung für kulturelle Unterschiede sowie Respekt für individuelle Unterschiede zu haben. Beides ist wichtig.“<sup>36</sup> Jede Tabelle gibt einen kurzen Überblick über die beiden unterschiedlichen kulturellen Konzepte und das daraus resultierende Kommunikationsverhalten. Es ist wichtig zu beachten, dass die Positionierung der Kulturen relativ ist. Nur wenige Kulturen und die ihnen angehörenden Menschen befinden sich ganz am einen oder anderen Ende des Spektrums. In der Regel liegen sie irgendwo dazwischen und können eine Kombination aus beiden

Merkmale aufweisen. Bei der Betrachtung der Auswirkungen kultureller Unterschiede auf unsere Interaktionen mit anderen kommt es nicht so sehr auf die absolute Positionierung der Kultur einer Person auf einer bestimmten Skala an, vielmehr auf ihre relative Positionierung im Vergleich zu uns.

### 4.1 Low-context – High-context

Der Anthropologe Edward Hall schlug vor, dass Kulturen in zwei Kategorien eingeteilt werden können – in solche mit hohem und solche mit geringem Kontextbezug, auch low-context und high-context genannt.

#### High-context-Kulturen und Kommunikation

„Kulturen mit hohem Kontextbezug haben in der Regel eine lange, gemeinsame Geschichte. Normalerweise sind es beziehungsorientierte Gesellschaften, in denen Beziehungsnetze von Generation zu Generation weitergegeben werden, sodass mehr gemeinsame Zusammenhänge zwischen den Mitgliedern der Gemeinschaft entstehen.“<sup>37</sup>

In Kulturen, in denen eine kontextbezogene Kommunikation vorherrscht, benötigen die Sprechenden eine erhebliche Menge an kontextbezogenen Informationen über Personen. Informationen werden nicht nur durch Worte, sondern auch durch nonverbale Signale wie Stimmlage, Körpersprache, Gesichtsausdruck, Augenkontakt, Sprachmuster und Sprechpausen vermittelt.

#### Low-context-Kulturen und Kommunikation

Kulturen mit geringem Kontextbezug haben in der Regel nur wenige hundert Jahre gemeinsamer Geschichte, sie wurden durch einen enormen Zustrom von Einwanderern geprägt, die aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Geschichten, Sprachen und Hintergründen stammen. Das führt zu weniger gemeinsamem Kontext. Die Menschen haben gelernt, ihre Botschaften so eindeutig und klar wie möglich zu formulieren, mit wenig Raum für Zweideutigkeiten und Missverständnisse. Die USA zum Beispiel sind eines der Länder mit dem geringstem Kontextbezug.

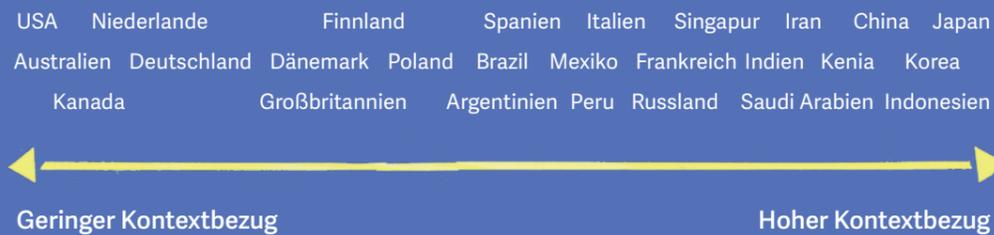
In Kulturen, in denen eine kontextarme Kommunikation vorherrscht, benötigen die Sprechenden wenig kontextbezogene Informationen über Personen und der Schwerpunkt liegt auf der Sachebene. Informationen werden hauptsächlich durch Worte vermittelt, Bedeutungen werden explizit ausgedrückt. Der Einsatz nonverbaler Signale wie Mimik, Blickkontakt und Körperkontakt spielt nur eine untergeordnete Rolle.

Die folgende Tabelle gibt einen kurzen Überblick über die beiden unterschiedlichen Kulturkonzepte und ihr daraus resultierendes Kommunikationsverhalten.

#### Low-context- und High-context-Kommunikation<sup>38</sup>

Nach Meyer zählt China zu den Kulturen mit dem höchsten Kontextbezug. Betrachtet man die Situation innerhalb Chinas genauer, so würden die chinesischen Großstädte wie Peking, Shanghai und Guangzhou, in denen Menschen aus dem ganzen Land und

der ganzen Welt mit unterschiedlichen Denk- und Lebensweisen leben, nach den Kriterien des hohen und niedrigen kulturellen Hintergrunds zu Gebieten mit niedrigem Kontext gehören. Umgekehrt würden abgelegene Gebiete, insbesondere solche, die verkehrstechnisch ungünstig gelegen sind, in denen relativ wenige Menschen mobil sind und in denen Menschen mit demselben Hintergrund seit langem zusammenleben, zu Gebieten mit hohem kulturellem Hintergrund gehören. Auf diese Weise sollte die Einstufung eher relativ als pauschal erfolgen, und die Lebensweise und Geschichte der Menschen sollte stets berücksichtigt werden.



**Geringer Kontextbezug** Gute Kommunikation ist präzise, einfach und klar. Botschaften werden als bare Münze gesendet und verstanden. Wiederholungen sind erwünscht, wenn sie zur Klärung der Kommunikation beitragen.

**Hoher Kontextbezug** Gute Kommunikation ist ausgeklügelt, nuanciert und vielschichtig. Botschaften werden zwischen den Zeilen gesendet und gelesen. Botschaften werden oft angedeutet, aber nicht klar ausgedrückt.

#### 4.2 Der Begriff der Zeit

Meyer stellte fest: „Wenn Menschen Personen aus einer anderen Kultur mit Begriffen wie unflexibel, chaotisch, zu spät, starr, unorganisiert, wenig anpassungsfähig beschreiben, ist es sehr wahrscheinlich, dass die Dimension der Zeit das Problem ist.“<sup>39</sup> Sie wies darauf hin, dass es ziemlich schwierig sein kann, die subtilen, oft unausgesprochenen Vorstellungen von Zeit zu verstehen, die das Verhalten und die Erwartungen in verschiedenen Kulturen steuern. Sie schlägt vor, in solchen Situationen das von dem Anthropologen Edward T. Hall entwickelte Konzept der polychromen und monochromen Zeitorientierung anzuwenden.

Hall beschreibt in seinem Modell, wie Kulturen ihre Zeit strukturieren. In Kulturen, in denen ein monochromes Zeitkonzept vorherrscht – wie in Deutschland, Skandinavien, den Vereinigten Staaten oder dem Vereinigten Königreich – neigen die Menschen dazu, dem Konzept „Eine Sache nach der anderen“ zu folgen, das auch als lineares Zeitkonzept bezeichnet wird.

In Kulturen, in denen das polychrome Zeitkonzept vorherrscht – wie im Nahen Osten, in vielen afrikanischen Ländern, China, Indien oder Südamerika – konzentrieren sich die



**Lineare Zeitvorstellung** Projektschritte werden nacheinander angegangen, wobei eine Aufgabe abgeschlossen wird, bevor die nächste begonnen wird. Eine Sache nach der anderen. Keine Unterbrechungen. Der Fokus ist auf den Abgabetermin und die Einhaltung des Zeitplans gerichtet. Der Schwerpunkt liegt auf Pünktlichkeit und guter Organisation statt auf Flexibilität.

**Flexible Zeitvorstellung** Projektschritte werden fließend angegangen, wobei die Spuren gewechselt werden, wenn sich Möglichkeiten ergeben. Viele Dinge werden auf einmal erledigt und Unterbrechungen werden akzeptiert. Der Schwerpunkt liegt auf der Anpassungsfähigkeit, Flexibilität wird höher bewertet als Organisation.

Menschen eher auf mehrere Aufgaben gleichzeitig, da sie großen Wert auf den Aufbau von Beziehungen legen und somit zur zeitlich flexiblen Seite der Zeitplanungsskala gehören. Das polychrome Konzept wird auch als flexibles Zeitkonzept bezeichnet.

Die folgende Tabelle gibt einen kurzen Überblick über die beiden unterschiedlichen Zeitkonzepte und ihr daraus resultierendes Verhalten. Wie bereits erwähnt, sind alle Positionen auf der Skala relativ zu betrachten.

#### Der Begriff der Zeit<sup>40</sup>

Reflexion: Wir sehen hier, dass Halls Modell der High-context- und Low-context-Kommunikation und das Konzept der polychromen und monochromen Zeit sich gegenseitig ergänzen und einen breiten Rahmen für die Betrachtung von Kultur bieten. Die meisten High-context-Kulturen legen großen Wert auf den Aufbau von Beziehungen, weshalb das flexible Zeitkonzept vorherrscht. Japan bildet hier eine Ausnahme: Dort herrscht eine High-context-Kultur vor, es wird aber einem linearen Zeitkonzept gefolgt.

#### 4.3 Argumentationsstil: Synthetisches Denken und analytisches Denken

Die Sprachwissenschaftlerin Susanne Günthner<sup>41</sup> untersuchte Unterschiede im chinesisches-deutschen Diskurs und stellte fest, dass deutsche und chinesische Sprechende in Gesprächen unterschiedliche Gesprächskonventionen verwenden.

Chinesische Sprechende bevorzugen einen indirekten Stil: Sie bieten zunächst Hintergrundinformationen an, und darauf aufbauend wird das Hauptargument erst am Ende vorgebracht. Insbesondere bei einem Gegenüber, das eine andere Meinung vertritt, wenden sie diese indirekte Strategie an, anstatt ihm direkt zu widersprechen. Deutsche Sprechende hingegen neigen zu einem direkten Stil und stellen ihre Hauptthesen, Behauptungen und Widersprüche oft an den Anfang des Gesprächs. Ihre Rechtfertigung erfolgt erst danach.

Aufgrund ihres Argumentationsstils sind die Erwartungen des chinesischen und des europäischen Publikums unterschiedlich. Die europäischen Zuhörenden sind es gewohnt, die Hauptthese am Anfang des Gesagten zu finden. Für sie erscheint der chinesische Ansatz – die Vorliebe für ein langsames Ausrollen von Informationen – „unlogisch“ und „undurchschaubar“, vor allem, weil sie ihn nicht verstehen.

Reflexion: Die unterschiedlichen Argumentationen von deutschen und chinesischen Sprechenden lassen sich auf unterschiedliche Denkweisen zurückführen. Mit diesen beiden unterschiedlichen Denkweisen beschäftigt sich Lily Abegg in ihrem Buch „Ostasien denkt anders“. Der Autorin zufolge bewegt sich das abendländische Denken in eine bestimmte Richtung, nämlich „geradlinig (ohne Hindernisse) direkt zum Objekt – dem Ziel des Denkens – oder dem Ergebnis, das sich aus den Überlegungen als erstes ergibt.“<sup>42</sup> Das ostasiatische Denken hat keine eindeutige Richtung, es beginnt mit der Sammlung von Informationen, die idealerweise in einem Kreis um das Hauptthema gruppiert sind.<sup>43</sup>

Ähnlich wie Abegg stellt auch Ji Xianlin<sup>44</sup> fest, dass der grundlegendste Unterschied zwischen der chinesischen und der westlichen Kultur in der unterschiedlichen Denkweise besteht. Die westliche Kultur konzentriert sich auf die Analyse, während die östliche Kultur auf die Synthese setzt.

## 5. Schlussfolgerung: Wie kann gute Kommunikation gelingen?

Schulz von Thun wirft diese Frage auf und beantwortet sie so: „Eine Kommunikation ist eine gute Kommunikation, wenn sie kohärent ist.“<sup>45</sup> Kohärenz als Ideal erfordert eine Entwicklung zur Selbstempathie. Er schlägt vor: „Wenn du ein guter Kommunikator sein willst, schau in dich hinein!“<sup>46</sup> Für Schulz von Thun ist dies ein sehr wertvoller menschlicher Prozess, der eine Voraussetzung für gute zwischenmenschliche Kommunikation darstellt.

Begegnungen mit Menschen aus fremden Regionen zwingen uns, uns mit Verhaltensweisen auseinanderzusetzen, mit denen wir noch nie zuvor konfrontiert wurden. Dies kann sich ungewiss, unerklärlich, widersprüchlich und sogar verwirrend anfühlen. Selbstempathie bedeutet hier, sich dessen bewusst zu sein, was in uns vorgeht, und diese Unsicherheit und Verwirrung zu akzeptieren. Wir befinden uns in einer Situation, die Dewey als Problemsituation bezeichnet und die er als Wendepunkt für konstruktive Veränderungen ansieht – den Einsatz von Intelligenz und Reflexion. Bolten erkennt an, dass „gerade das 'Aushalten' einer solchen Entfremdung [...] ein wesentliches Merkmal interkultureller Kompetenz darstellt.“<sup>47</sup>

Die Kompetenz zur Selbstempathie reicht jedoch nicht aus, um eine gute Kommunikation in der Begegnung mit Menschen aus fremden Regionen zu gewährleisten. Denn

die eigene (kulturelle) Prägung, erlernte Verhaltensweisen, gewohnte Denkweisen, Werte und eingefahrene Normen (z. B. gut oder schlecht, richtig oder falsch ...) können für Menschen aus anderen soziokulturellen Umfeldern jeweils eine andere Bedeutung haben. In diesem Fall betrachten wir neben „Wenn du ein guter Kommunikator sein willst, schau auch in dich hinein!“ auch die chinesische Redewendung: „Erkenne dich selbst und deinen Partner“ (知己, 知彼 Zhiji, Zhibi).

Zhi Ji 知己 bedeutet Selbstmitgefühl, wie oben erklärt.

Zhi Bi 知彼 bedeutet die Fähigkeit, Empathie für ein Gegenüber zu empfinden. Es heißt, den eigenen Horizont zu erweitern, sich in die Lage eines Menschen aus einer anderen Region hineinzuversetzen und offen zu sein für verschiedene Interpretationen, die auf unterschiedlichen kulturellen Systemen beruhen. Zu dieser Empathie gehört auch das Verständnis dafür, dass Menschen aus anderen Ländern die Dinge anders angehen, Probleme anders betrachten und anders lösen als wir, und die Offenheit zu hinterfragen, ob unsere Art, Dinge zu tun, die beste ist oder ob es auch andere Wege gibt, Probleme zu lösen.

Schlussfolgerung: Sich selbst und das Gegenüber kennen (知己, 知彼) als Voraussetzung, Gleichberechtigung und Beteiligung als Leitprinzip.

Inspiziert von Schulz von Thun und chinesischen Weisheiten erkennen wir, dass die Kenntnis von sich selbst und die Kenntnis des Gegenübers (知己, 知彼) Voraussetzungen für eine gute interkulturelle Kommunikation sind. Dies umfasst zwei Aspekte: die Entwicklung von Kompetenz für Selbstempathie und Empathie für den anderen.

Mit TU Weiming befürworten wir das Prinzip des Ren als Leitprinzip für den transkulturellen Dialog. Dies bedeutet gegenseitiges Verständnis, Respekt, Anerkennung, voneinander lernen und die Annahme einer gleichberechtigten Beziehung.

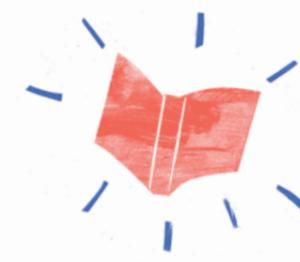
Nicht zuletzt schätzen wir das Prinzip der Partizipation nach Dewey. Gute Kommunikation kann nur durch effektives Engagement realisiert werden. Das bedeutet, dass man sich über kulturelle Unterschiede hinweg auf die Handlung und die Situation konzentriert, um konstruktiv an Lösungen für gemeinsame Ziele zu arbeiten.

### Fußnoten

- 1 Bolten, J. (2016): „Rethinking Interculturality“. Bolten J. & Ratje, S. (Edits.): Interculture Journal (2016, Volume 15 Issue 26) ( Jena/Berlin). URL: <http://bit.ly/2fTt8sU>
- 2 Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: a critical review of concepts and definitions. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University, 47(1)
- 3 Ji Xianlin war ein bekannter chinesischer Wissenschaftler, Schriftsteller, Linguist und Historiker. Er hat nach 10 Jahren Studium in Deutschland seine Promotion an der Universität Göttingen abgeschlossen.
- 4 Ji Xianlin 季羨林 (2015): Eastern and Western Culture 东西方文化 . Contemporary China Publishing House 当代中国出版社 (Beijing) Kapitel 1. Online: <https://www.shutxt.com/wxpl/13470/>

- 5 LIANG Shuming war ein chinesischer Neo-Konfuzianischer Philosoph, Politiker und Schriftsteller.
- 6 LIANG Shuming (2006) 梁漱溟: East-West culture and its philosophy 东西文化及其哲学, Shanghai Renmin Chubanshe 上海人民出版社. (上海), S.31
- 7 Ibid., S.31.
- 8 Ibid., S.52–57
- 9 YU Qiuyu 余秋雨 chinesischer Schriftsteller und Wissenschaftler
- 10 YU Qiuyu 余秋雨 (2017): What is Culture 何谓文化. Changjiang Literature and Art Publishing House 长江文艺出版社. (Wuhan 武汉) Kapitel 2.
- 11 Thomas, A. u.a. (2003): Training interkultureller Kompetenz. In: Bergemann, N. (Edit.): Interkulturelles Management. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer-Verlag. (Berlin/Heidelberg), S.237–272, hier S.239.
- 12 Hofstede, G. (2001): Cultures' Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Sage Publications (Thousand Oaks), S.10.
- 13 YU Qiuyu 余秋雨 (2017): What is Culture 何谓文化. Changjiang Literature and Art Publishing House 长江文艺出版社. (Wuhan 武汉) Kapitel 1 何谓文化.
- 14 Ji Xianlin 季羨林 (2015): Eastern and Western Culture 东西方文化. Contemporary China Publishing House 当代中国出版社 (Beijing). Kapitel 1. Online: <https://www.shutxt.com/wxpl/13470/>
- 15 FEI Xiaotong (1989) 费孝通: The Multiple-Origins-and-One-Core- Pattern of the Chinese People 《中华民族多元一体格局》. Journal of Peking University 北京大学学报 1989 Volume No. 4
- 16 LIANG, Shuming 梁漱溟 (1949): The main aspects of Chinese culture. 中国文化要义. Shanghai Renmin Chubanshe 上海人民出版社. (Shanghai 上海) Kapitel 3–4.
- 17 Ji Xianlin 季羨林 (2007): Ji Xianlin on Translation 季羨林谈翻译. Contemporary China Publishing House 当代中国出版社 (Beijing). Kapitel 10. URL: <https://www.shutxt.com/wxpl/12471/>
- 18 TU Weiming ist ein chinesischer Philosoph und Vertreter des „Neokonfuzianismus“.
- 19 AMES Roger and TU Weiming 杜维明 安乐哲 (2018): World Perspectives and Future Trends in Chinese Philosophical Studies - "Spiritual Humanism" as a Global Discourse. : 中国哲学研究的世界视野与未来趋向——作为全球性论域的“精神人文主义”. Philosophical Trends 《哲学动态》 2018 Volume 08 期. URL: <https://www.aisixiang.com/data/113338.html>
- 20 Für ein besseres Verständnis der Ideale von John Dewey siehe:  
Dewey J. (1922): Human Nature and Conduct.; Dewey J. (1925): Experience and Nature.  
Für ein besseres Verständnis des interaktionistischen Konstruktivismus, anknüpfend an den Ansatz von John Dewey, siehe:  
Garrison, J. / Neubert, S. / Reich, K. (2012): John Dewey's Philosophy of Education – An Introduction and Recontextualization for Our Times. New York (Palgrave). Part 1: Education and Culture – The Cultural Turn.  
Neubert, S. (2012): Interaktionistischer Konstruktivismus. Waxmann.
- 21 Dewey war ein Philosoph und ein Pädagoge. Er zählt zu den Pragmatikern und war einer der führenden Rollen in der progressiven Bewegung in der Bildung in den USA. Er kam 1919 nach China auf Einladung von CAI Yuanpei, Dekan der Universität Peking, und seinen ehemaligen Studierenden der Columbia Universität, die Pioniere in der „Neue-Kultur-Bewegung“ (新文化运动 1915–1927) und Führende der Bildungsreform in China in den 1920er Jahren. Unter ihnen waren Hu Shi, Guo Bingwen, Jiang Menglin, and Tao Xingzhi. Während seines zweijährigen Aufenthaltes reiste Dewey durch 14 Provinzen und hielt mehr als 200 Vorträge. In all seinen Vorträgen versuchte er den demokratischen Pragmatismus auf die Realität in China anzuwenden um nachhaltige Lösungen zu finden. Hu Shi wies darauf hin, dass „kein westlicher Wissenschaftler einen solch großen Einfluss genoss wie Dewey.“ Heute ist John Dewey's Ansatz noch immer weit verbreitet in China, vertreten vor allem durch das Dewey Center in Shanghai an der Fudan Universität.
- 22 Neubert, S. (2012): Interaktionistischer Konstruktivismus. Waxmann, S. 72.

- 23 Garrison, J. / Neubert, S. / Reich, K. (2016): Democracy and Education Reconsidered: Dewey After One Hundred Years. New York (Palgrave), S.106
- 24 Neubert, S. (2012). Interaktionistischer Konstruktivismus. Waxmann, S. 73
- 25 Ibid.: S.18
- 26 Bolten, J. (2014): The Dune Model – or: How to Describe Cultures. In: AFS Intercultural Link, Volume 5 (2014), 1, S. 4–5.
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 Hall (1976): Beyond Culture.
- 30 Watzlawick, P. (2002): Human Communication. Forms, Disorders, Paradoxes. Hans Huber. (Bern)
- 31 See Schulz von Thun (1981). Miteinander Reden1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt Taschenbuch Verlag. (Reinbek bei Hamburg).
- 32 Chen, D. (1983): "No, thanks." In: Ackermann, I. (Hg.): Living in two languages. Reports, stories, poems by foreigners. (München), S.97f.
- 33 Ibid.
- 34 According to WANG, L. (2006): When Confucius encounters Schulz von Thun. In: Schulz von Thun (Edit.) Intercultural communication: methods, models, examples. Rowohlt Publishing (Reinbek bei Hamburg), S. 187–205, hier: S.191.
- 35 Giebel, K. & Neugebauer, J. (2016): Diversity-oriented learning processes in work with refugees. In: Jive. Youth work internationally – experience diversity, S.19–22. URL: [https://jab.de/fileadmin/redaktion/PDFs/Shop\\_PDFs/kgi-gefluechtete\\_2016.pdf](https://jab.de/fileadmin/redaktion/PDFs/Shop_PDFs/kgi-gefluechtete_2016.pdf)
- 36 Meyer, E. (2016): The Culture Map Decoding How People Think, Lead, and Get Things done across Cultures. Public Affairs. Chapter Introduction.
- 37 Ibid.: Kapitel 1: Listening to the Air. Communicating across Cultures.
- 38 Ibid.: Abbildung 1.1 Communicating in Kapitel 1: Listening to the Air. Communicating across Cultures.
- 39 Ibid.: Kapitel 8: How Late is Late – Scheduling and Cross-Cultural Perceptions of Time.
- 40 Ibid.: Abbildung 8.1 Scheduling in Kapitel 8: How late is late\_ Scheduling and Cross—Cultural Perceptions of Time.
- 41 Günthner, S. (1993): Discourse strategies in intercultural communication. Analysis of German-Chinese conversations. Max Niemeyer Verlag (Tübingen).
- 42 Abegg, Lily (1970): East Asia thinks different. Published by Kurt Desch. (München), S. 44.
- 43 Ibid.: S. 44–45.
- 44 Ji Xianlin 季羨林 (2015): Eastern and Western Culture 东西方文化. Contemporary China Publishing House 当代中国出版社 (Beijing). Kapitel 5. URL: <https://www.shutxt.com/wxpl/13470/843341.html>
- 45 Schulz von Thun (2015): Sprechen und Verstehen. Zauberhaft zwischen zwei Menschen. URL: <https://www.schulz-von-thun.de/files/Inhalte/PDF-Dateien/Interview%20Zauberhaft%20zwischen%20zwei%20Menschen.pdf>
- 46 Schulz von Thun: Das Innere Team. URL: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>
- 47 Bolten J. (2014): The Dune Model – or: How to Describe Cultures. In: AFS Intercultural Link, Volume 5 (2014), 1, S. 4–5.



# Interkulturelle Kompetenz und ihre Komponenten

## Lass uns mit einer Geschichte beginnen:

Stelle dir eine Situation vor, in der Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen zusammenkommen und als Team arbeiten. So erging es Anna, die aus Litauen stammt und zusammen mit einer Gruppe von Lehrpersonen aus Europa, den USA, Japan und Nordafrika in einem internationalen Sprachcamp unterrichtet.

Alle unterrichten ihr Fach, aber manchmal arbeiten sie auch zusammen. Gemeinsam treffen sie sich, um camp-weite Themen zu besprechen, einschließlich pädagogischer Fragen. Außerdem gibt es kleine Projekte, bei denen mehrere Klassen und Lehrpersonen eng zusammenarbeiten, z. B. eine Theateraufführung am Ende des Camps, ein gemeinsamer Ausflug oder eine Spendenaktion. Dieses Jahr arbeitet Anna mit David, einem älteren Geschichtslehrer aus Ägypten, zusammen. Schon zu Beginn ihrer Zusammenarbeit gab es Spannungen zwischen ihnen, als es darum ging, eine öffentliche Benefizveranstaltung für das Flüchtlingszentrum in der Stadt, in der das Camp stattfindet, zu organisieren. Anna hatte den Ehrgeiz, ein Konzert mit einer Talentshow, einer Tombola und einer Spendensammlung zu organisieren. David zog es vor, der Idee des Lagerleiters vom letzten Jahr zu folgen und einen „Abend der Nationen“ zu veranstalten, bei dem die Teilnehmenden traditionelle Gerichte und Tänze aus verschiedenen Ländern präsentieren und der Erlös aus den Eintrittskarten für einen gemeinsamen Zweck gespendet werden sollte.

Anna wollte frühzeitig mit den Vorbereitungen beginnen, während David auf Spontaneität setzte und die Vorbereitungen auf den letzten Drücker erledigte. Zu jeder Sitzung der Arbeitsgruppe kam er zu spät. Er bestand darauf, sich auf seine langjährige Erfahrung zu verlassen und der Idee des Lagerleiters zu folgen, auch weil die Mehrheit der Lehrpersonen diese gut fand. Während der Sitzungen war Anna eher zurückhaltend, versuchte, sich kurz zu fassen und an die Tagesordnung zu halten, um die Zeit aller nicht zu verschwenden. David war laut und zog die Aufmerksamkeit auf sich, indem er Witze und Anekdoten erzählte. Er klopfte den Leuten auf die Schultern und stand dicht bei ihnen, wenn er mit jemandem sprach. Anna fühlte sich unbehaglich in seiner Gegenwart. Am Ende war die Situation so angespannt, dass sie sich eine Woche vor der Veranstaltung heftig stritten und sich weigerten, weiter zusammenzuarbeiten. Schließlich beschlossen sie, doch noch einmal miteinander zu reden und nach Lösungen zu suchen.

## Arbeiten interkulturelle Teams besser?

Wie Du im Fall von Anna und David lesen konntest, kann das schwierig sein. Es gibt Studien, die verschiedene Teams in unterschiedlichen Konstellationen und unterschiedlichen Kontexten untersuchen. Vielleicht kennst Du einige davon. Manche Studien zeigen, dass Vielfalt von Vorteil ist und zu mehr Kreativität und Innovation führt. Andere hingegen lassen den Schluss zu, dass sie zu mehr Konflikten und Chaos führt. Was ist deine Vermutung? Wird ein vielfältiges Team eher eine überdurchschnittliche Leistung erbringen? Wie wird ein vielfältiges Team im Vergleich zu einem homogenen Team abschneiden?

Wir können die Ergebnisse dieser Studien wie folgt zusammenfassen: Im Vergleich zu einem homogenen Team haben vielfältige/heterogene Gruppen das Potenzial, bei kreativen Aufgaben entweder über- oder unterdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Heterogene Gruppen schneiden oft viel besser oder viel schlechter als der Durchschnitt ab. Homogene Gruppen hingegen bleiben immer auf dem gleichen durchschnittlichen Leistungsniveau.

Die Leistung eines vielfältigen Teams hängt davon ab, wie wir mit der Vielfalt umgehen und wie wir die Situation meistern. Es reicht nicht aus, eine vielfältige Gruppe von Menschen zusammenzubringen, sie in ein Team zu stecken, die Tür zu schließen und auf großartige Ergebnisse zu warten. Daher stellt sich die Frage: Was trägt konkret dazu bei, dass vielfältige Teams gute Leistungen erbringen? Bevor wir diese Frage beantworten, wollen wir sehen, welche Brille wir aufsetzen können, um Konflikte besser zu verstehen.

## Betrachtung der Konflikte durch die Brille der Kultur

Kulturelle Unterschiede könnten der Grund für den Konflikt zwischen Anna und David sein. Die Kultur ist jedoch nur eine Dimension der Persönlichkeit eines Menschen und sollte nicht überbewertet werden. Das Verhalten von Menschen kann manchmal durch die Kultur erklärt werden, aber nicht immer. Wenn wir mit Menschen aus verschiedenen Ländern arbeiten, neigen wir vielleicht dazu, die Kulturbrille aufzusetzen und jedes Verhalten mit der unterschiedlichen Kultur zu erklären, „die Schuld auf die Kultur zu schieben“. Es gibt jedoch viele andere Brillen, durch die wir Menschen betrachten können. Diese Brille kann die Kultur sein, aber auch Geschlecht, Alter, Beruf, Interessen usw. In dieser Publikation konzentrieren wir uns auf die interkulturelle Kompetenz und ihre Elemente.

## Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz

Auch in anderen Kontexten, wenn ein Konflikt nicht auf kulturellen Unterschieden beruht, kann interkulturelle Kompetenz dazu beitragen, in guter Beziehung zu anderen Menschen zu leben und gelungene soziale Beziehungen zu gestalten.

Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz, weil sie universell und in verschiedenen Bereichen und Lernkontexten anwendbar ist. Schlüsselkompetenzen befähigen Menschen, in komplexen sozialen Situationen angemessen zu handeln.

Eine Schlüsselkompetenz zeigt die Befähigung einer Person, bestimmte Kenntnisse, Einstellungen und Fähigkeiten in einer bestimmten Situation zu aktivieren. Schlüsselkompetenzen entwickeln Menschen jeden Tag in verschiedenen sozialen Rollen – am Arbeitsplatz, als Bürger oder im Privatleben, oft informell.<sup>ii</sup>

Viele Institutionen haben ihre eigenen Kompetenzrahmen und Schlüsselkompetenzen entwickelt. Viele der darin enthaltenen Elemente gehören auch zur interkulturellen Kompetenz. So ist zum Beispiel die Interaktion in heterogenen Gruppen laut OECD eine Schlüsselkompetenz. Sie umfasst die Fähigkeit, sich gut auf andere einzustellen, zu kooperieren und in Teams zu arbeiten sowie Konflikte anzugehen und zu lösen. Autonomes Handeln ist nach OECD-Richtlinien eine weitere Schlüsselkompetenz, die mit interkultureller Kompetenz verbunden ist. Es schließt die Fähigkeit mit ein, innerhalb des Gesamtzusammenhangs zu handeln (Beziehungen und Verbindungen zwischen verschiedenen Begriffen und Themen zu erkennen) und eigene Rechte, Interessen, Grenzen und Bedürfnisse zu verteidigen und durchzusetzen.<sup>iii</sup>

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beschreibt interpersonelle Kompetenz als die Fähigkeit, in Beziehung zu anderen Menschen zu leben und soziale Beziehungen aktiv zu gestalten, unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Spannungen zu reflektieren, Team- und Konfliktfähigkeit einzusetzen.<sup>iv</sup>

Interkulturelle Kompetenz besteht wie jede Kompetenz aus Wissen, Fähigkeiten und Haltung. Sehen wir uns die einzelnen Elemente genauer an und versuchen wir, die Hauptkomponenten der interkulturellen Kompetenz zu definieren.



### Wissen

Wenn wir versuchen, interkulturelle Kommunikation zu lernen, z. B. als Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt, geht es oft darum, **Wissen zu sammeln**. Wir sehen viel von diesem Wissen in Business-Trainings: „In China – nur ein sanfter Händedruck. Kommen Sie einem Deutschen nicht zu nahe. Übe Small Talk, wenn du nach England gehst.“ Der eine empfindet dies als nützliche Hinweise, die andere mag sie als Stereotypen oder Klischees bezeichnen. Wir können solche Kenntnisse sammeln, auch wenn wir sie Stereotypen nennen. Das hilft, sich zu orientieren. Allerdings ist solches Wissen nur begrenzt nützlich. Individuen handeln nicht immer nach einem Muster.

Es gibt noch eine weitere Problematik im Zusammenhang mit einer solchen Sammlung von Wissen über eine bestimmte „Kultur“: Der Kulturbegriff dahinter. Er betrachtet Kultur als ein geschlossenes System, das sich von der Außenwelt abschottet. Das führt nicht nur zu Konflikten, sondern ist nach einem kurzen Blick auf die Realität auch nicht haltbar. Wo gibt es homogene Kulturen und wo hat es sie je gegeben? Die Realität ist eine permanente Vermischung. Menschen wandern physisch und geistig aus den unterschiedlichsten Gründen an die verschiedensten Orte der Welt und treffen auf viele Kulturen, die ihnen etwas geben und sie prägen.

Der Begriff der **Transkulturalität spiegelt diese** Komplexität der modernen Welt wider. Transkulturalität beschreibt einen Zustand, in dem eine Vielfalt von Kulturen existiert und diese sich ständig vermischen, austauschen und gegenseitig im positiven Sinne durchdringen. In der transkulturellen Sicht der Dinge sind die menschlichen Kulturen offene, komplexe Gebilde; ihre Grenzen sind unscharf. Und einzelne kulturelle Elemente oder Phänomene lassen sich nicht mehr als völlig eigen oder völlig fremd bezeichnen.

Neben dem Sammeln von Wissen über verschiedene Kulturen – einschließlich der Sensibilisierung für Vorurteile und Stereotypen und dem Bewusstsein, dass Kultur kein geschlossenes System ist – hilft uns das **Verständnis für globale Zusammenhänge und Machtverhältnisse in der Welt**, ein Gesamtbild zu sehen und danach zu handeln. In Davids und Annas Fall hätte das Bewusstsein für die globalen Verbindungen zwischen Süd und Nord sowie für die Machtverhältnisse in den Gesellschaften, aus denen sie kommen, zu mehr Verständnis für den Konflikt und füreinander führen können.

## Fähigkeiten

Bei der interkulturellen Kompetenz geht es auch um ganz bestimmte **Fähigkeiten**, die wir lernen können.

Mehrere Fähigkeiten unterstützen Empathie als Haltung (siehe unten), wie **emotionale Kompetenz** und die **Fähigkeit, die allgemeinen und tatsächlichen Bedürfnisse und Emotionen hinter dem eigenen Verhalten zu erkennen**. Eine ganze Reihe von **Kommunikationsfähigkeiten** hilft uns, die andere Person besser zu verstehen und in schwierigen Situationen eine Lösung zu finden: nonverbale Kommunikation, nicht wertende Kommunikation, sowohl verbal als auch nonverbal.

Im gegebenen Beispiel hätte David mit Anna über sein Bedürfnis nach Leichtigkeit, Einfachheit, Ordnung oder Sicherheit sprechen können, wenn es um die Wohltätigkeitsaktion geht – er wollte sich nicht anstrengen und bevorzugte eine einfache Lösung. Für Anna war es vielleicht das Bedürfnis nach einer Herausforderung, nach Kreativität oder das Bedürfnis, etwas Neues zu lernen, einen Beitrag zu einer großen gemeinsamen Sache zu leisten.

Eine wichtige Fähigkeit im Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz ist die **Selbstwahrnehmung**, die die **Wahrnehmung des „Anderen“** beeinflusst. Wenn wir in der Lage sind, darüber nachzudenken, wer wir sind und über unsere eigenen Werte, Interessen, Bedürfnisse und Emotionen nachzudenken, können wir andere Menschen, die anders sind, gelassener wahrnehmen – wenn wir „dem Anderen“ begegnen, fühlen wir uns nicht aus unerklärlichen Gründen verunsichert oder unwohl. Wir sind uns der Unterschiede bewusst, wissen, woher sie kommen und können sie besonnen benennen. Im Fall von Anna könnte es ihr Bewusstsein darüber sein, dass Kreativität und Autonomie bei der Ideenfindung und -präsentation wichtige Werte für sie sind. Bei David könnte es sich um den Wert handeln, der Tradition des letzten Jahres zu folgen und die Aufführung vom letzten Jahr zu wiederholen oder die Hierarchie zu respektieren und der Idee

des Lagerleiters zu folgen. Wenn wir uns bewusst sind, warum bestimmte Verhaltensweisen starke Emotionen in uns auslösen und was dahintersteht, können wir unsere Bedürfnisse und Werte klar und gelassen kommunizieren.

Schließlich ist es eine wichtige Fähigkeit, **unser eigenes Lernen** zu initiieren und zu **steuern, zu lernen, wie wir die Fähigkeiten erlernen**, die wir in unserem Leben benötigen, um unsere eigene Entwicklung zu planen. In der aktiven Erweiterung unseres Horizonts braucht es kontinuierlich Neugierde auf mehr Wissen, Offenheit und aktive Beobachtung. Dazu gehört, sich neues Wissen anzueignen, zu forschen, zu experimentieren und zu beobachten. In Davids und Annas Fall könnte es darum gehen, dass sie sich an etwas Neues wagen, außerhalb des ihnen bekannten Schemas, z. B. das Erlernen einer neuen Form der Spendensammlung.

## Haltung

Ebenso wichtig ist eine bestimmte Einstellung. Haltung – das ist die Art und Weise, wie wir über **interkulturelle Begegnungen denken und fühlen**. Zur Haltung gehören mehrere Komponenten:

- **Die Fähigkeit zuzuhören** – eine sehr einfache Sache, die nicht hoch genug bewertet werden kann.
- **Aufmerksam zu sein und sich bewusst zu machen, dass es Unterschiede** zwischen den Menschen gibt, auch wenn sie sich nicht immer sofort zeigen. Nicht davon auszugehen, dass alle im Raum die gleiche Meinung haben. Sich bewusst zu sein, dass das, was wir meinen zu wissen, ein Stereotyp sein könnte, das nicht auf jede einzelne Person einer bestimmten Gruppe zutrifft.
- **Flexibilität im Verhalten** – wenn wir die Situation sorgfältig beobachten und flexibel in unseren Reaktionen bleiben, wird die Kommunikation respektvoller und kann viel besser fließen. Wenn wir zum Beispiel beobachten, dass eine Person mehr Abstand zwischen sich und anderen hält, wenn sie nicht gerne berührt wird, können wir unser Verhalten anpassen, damit sich die Person sicherer fühlt. Natürlich müssen wir auch unsere eigenen Grenzen kennen und respektieren, um uns nicht unwohl zu fühlen.
- **Neugierde**, mehr über die Welt zu lernen und zu verstehen, und die Fähigkeit, Unterschiede anzunehmen, ohne sie als gut oder schlecht zu bezeichnen (nicht wertend). Offenheit gegenüber Neuem und der Möglichkeit, unsere eigene Meinung zu ändern. Aktive Beobachtung der Welt um uns herum.
- Die Fähigkeit, mit Ungewissheit und der Tatsache umzugehen, dass wir nicht alles wissen und uns nicht auf jede Situation vorbereiten können. **Ungewissheit, Komplexität und den Umgang mit Mehrdeutigkeit in der Welt zu akzeptieren**.
- **Empathie** als Haltung. Empathie ist vor allem eine Haltung, die darauf ausgerichtet ist, gute Beziehungen zu sich selbst und zu anderen aufzubauen. Es geht darum,

einer anderen Person Aufmerksamkeit zu schenken, indem man versucht, ihre Gefühle und Bedürfnisse entweder stillschweigend oder verbal zu erkennen. Ziel der Empathie ist es, einen sicheren Raum zu schaffen, offen zu sein für die Worte, Gefühle und Bedürfnisse einer anderen Person, es geht nicht darum, die Strategie zu finden, die das Problem löst. Eine solche Haltung wird durch spezifische Fähigkeiten unterstützt, z. B. durch empathische Kommunikation und emotionale Kompetenz.

Wir laden dich ein, darüber nachzudenken, was sonst noch dazu beitragen könnte, dass unterschiedliche Teams gute Leistungen erbringen und Einzelpersonen in einem interkulturellen Umfeld Verbindungen aufbauen können. Ausgehend von den Komponenten der interkulturellen Kompetenz kannst du verschiedene kleine Schritte unternehmen, um interkulturelle Begegnungen fruchtbar zu machen.

Im Beispiel von Anna und David könnte es sein, dass sie sich **ihrer eigenen Meinungen und Werte bewusst werden, bevor sie einen Dialog beginnen**. Ein weiterer Schritt könnte sein, dass sie sich die **Machtverhältnisse vergegenwärtigen**. Selten sind wir gleich, und Unterschiede in Bezug auf den Besitz von Macht gelten für die meisten Situationen interkultureller Kommunikation. Wenn sich Menschen aus Rumänien und Deutschland, Litauen und Ägypten treffen, werden sie nicht unbedingt die gleiche Ausgangsposition haben. Wir sollten diese Unterschiede nicht ignorieren, sondern sie anerkennen und überlegen, was wir konkret tun können, um sicherzustellen, dass alle eine Chance haben, die gemeinsame Agenda zu beeinflussen und sich frei zu äußern. Vieles hängt von dem Rahmen ab, den wir für interkulturelle Begegnungen schaffen können. Zum Beispiel können wir uns fragen, welche Sprache wir verwenden – wird es Englisch sein oder engagieren wir einen Dolmetscher –, oder welche Methoden wir anwenden – hauptsächlich Vorträge oder praktische Arbeit in kleineren Gruppen.

Die in dieser Publikation beschriebenen Methoden und Übungen werden dir und deinen Teilnehmenden helfen, interkulturelle Kompetenz zu entwickeln, indem ihr euch auf die verschiedenen Komponenten fokussiert

## Fußnoten

- 1 Why diversity is upside down: Andrés Tapia at TEDxIndianapolis, <https://www.youtube.com/watch?v=dD4wpiyhuQo> access 7.03.2023
- 2 [https://competendo.net/en/Transversal\\_or\\_Key\\_Competences](https://competendo.net/en/Transversal_or_Key_Competences)
- 3 OECD (2005). DeSeCo - Definition and Selection of Competences: Theoretical and Conceptual Foundations. Definition and Selection of Key Competences - Executive Summary
- 4 Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB): K. Hensge, B. Lorig, D. Schreiber: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung; Abschlussbericht Forschungsprojekt 4.3.201 (JFP 2006)



# Methoden für interkulturelles Lernen



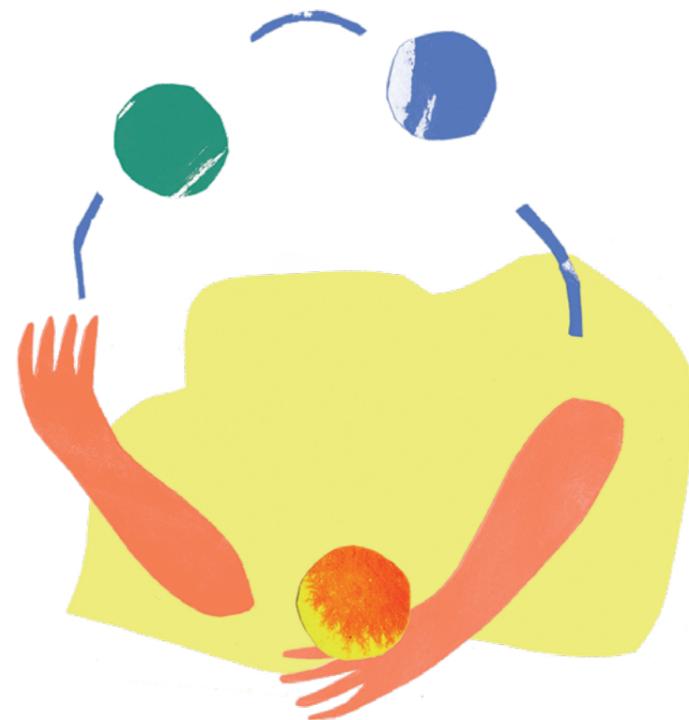
Wissen



Kompetenz



Haltung



## Methoden 1: Perspektivwechsel

### Mein Ich, meine Heimat und die Welt

#### Bitte bedenke:

Menschen, die in einem vertrauten Umfeld leben, sind an ihre inhärente Denkweise gewöhnt. Ein chinesisches Sprichwort lautet: „Nur, weil ich auf diesem Berg lebe, heißt das nicht, dass ich sein wahres Gesicht kenne.“ Genau das ist der Punkt: Wenn sich Menschen in verschiedenen Positionen befinden, wenn sie unterschiedliche Interessen oder unterschiedliche Ausgangspunkte haben, ist ihr Verständnis selbst objektiver Themen zwangsläufig ein wenig einseitig. Um die Wahrheit und das Gesamtbild zu verstehen, müssen wir über die engen Grenzen hinausgehen und unsere subjektiven Vorurteile hinter uns lassen.

#### Materialien:

Es werden die folgenden (digitalen)  
Landkarten benötigt:

- Karte des aktuellen Ortes
- Karte des aktuellen Landes
- Karte des aktuellen Kontinents
- Karte der Welt

## Methoden

Interkulturelle Kompetenz gehört in einer Welt, die immer globalisierter und multikultureller wird, zu den grundlegenden Kompetenzen, die jeder haben sollte. Mit dieser Übung verändert sich die Wahrnehmung des eigenen Umfelds und es kommt zu einer konstanten Erweiterung des Horizonts. Das führt zu einem Perspektivwechsel: Man hält nicht mehr am eigenen Referenz-, Werte- oder Verständnissystem fest, sondern öffnet sich für andere Sichtweisen. Die Teilnehmenden erkennen die Möglichkeit, dass es in Zukunft in ihrem Lebensumfeld zu Veränderungen kommen mag, was sie dazu zwingt, ihr Denken und ihre Sicht zu erweitern und ihren Geist zu öffnen. Diese Erfahrungen steigern die Bereitschaft, neue Perspektiven anzunehmen, und sind bei jungen Leuten oftmals ein Grundstein für Toleranz, Vielfalt und eine offene Gesellschaft.

#### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  allgemeine kulturelle Kenntnisse erwerben  
das Leben als dynamischen Prozess verstehen
-  in der Lage sein, mit Veränderungsprozessen zurecht zu kommen  
die Fähigkeit haben, voraus zu denken  
selbstreflektierter sein
-  bewusster wahrnehmen, wie Menschen und die Welt miteinander verknüpft sind  
weltoffen sein  
neugierig sein

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, auf der ersten Karte ihren aktuellen Aufenthaltsort zu benennen. Die Teilnehmenden benutzen eine Stoppuhr, um die dazu benötigte Zeit zu erfassen, und machen sich Notizen.

### Schritt 2

Anschließend bittet die Seminarleitung die Teilnehmenden, ihren aktuellen Aufenthaltsort auf einer Karte des jeweiligen Landes, einer Karte des jeweiligen Kontinents und einer Karte der Welt zu finden, wobei die Teilnehmenden wiederum mit einer Stoppuhr die benötigte Zeit nehmen und sich Notizen machen.

### Schritt 3

Die Seminarleitung fragt: „Gab es Unterschiede in der Zeit, die ihr gebraucht habt, um euren derzeitigen Aufenthaltsort auf den verschiedenen Karten zu finden? Warum?“

### Schritt 4

Nach der Besprechung werden die Teilnehmenden in kleine Gruppen zu je 4–5 Personen aufgeteilt. Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, folgende Orte zu lokalisieren: ihren Geburtsort, ihren derzeitigen Aufenthaltsort und den Ort, an dem sie sich in 5 oder 10 Jahren befinden werden. Denkt über die folgenden Aspekte nach: Wo könntet ihr in 5 oder 10 Jahren sein? Wie wird euer Umfeld aussehen, was werdet ihr tun, mit wem werdet ihr zusammenarbeiten, studieren, zusammenleben? Welche Fähigkeiten müsst ihr entwickeln? Rege zu einem Austausch und einer Besprechung der Antworten an.

### Schritt 5

Austausch und Diskussion in der Gruppe und anschließend in großer Runde.

## Methode 2: Selbstwahrnehmung

### Verschiedene Arbeitskulturen

#### Bitte bedenke:

Wir alle haben unsere eigene Arbeitskultur, und diese kann sich von der Mainstream-Kultur der Gesellschaft unterscheiden, in der wir leben. Deshalb raten wir dazu, sich auf die individuelle Kultur zu konzentrieren und nicht auf nationale Muster.

#### Materialien:

- Handout: Selbstbeurteilung für alle Teilnehmenden

### Methode

Selbstwahrnehmung gehört zu den Schlüsselkompetenzen für die interkulturelle Kommunikation. Wenn wir wissen, welche Werte uns wichtig sind und was unser Verhalten steuert – und dass es unterschiedliche Verhaltensstile geben kann – fällt es uns leichter, unsere eigene Position und die der anderen zu verstehen.

Die Methode basiert auf Einzelarbeit mit Selbstbeurteilungstests, in denen auf verschiedene Aspekte und Bereiche der Arbeitskultur eingegangen wird. Darauf folgt eine Nachbesprechung in der Gruppe. Die ausgewählten Aspekte sind an die Kulturdimensionen nach Geert Hofstede und Edward T. Hall angelehnt, zwei Forschern aus dem reich bestellten Feld der Organisationskultur und Anthropologie. Sie gehen davon aus, dass nationale oder regionale Kulturen starken Einfluss auf Führungsverhalten und organisatorische Muster in Unternehmen oder Regionen haben. Der Seminarleitung sei jedoch ans Herz gelegt, diese kulturellen Dimensionen auf individueller Basis zu betrachten und nicht zu versuchen, ein gemeinsames Muster zu finden, das auf eine ganze Nation oder ethnische Gruppe zutrifft.

#### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  bewusster auf ihre eigene Arbeitskultur blicken und besser wissen, was sie als wichtig empfinden, wenn sie mit anderen zusammenarbeiten
-  erklären können, wie sie mit anderen zusammenarbeiten möchten und warum
-  offen gegenüber anderen Arbeitsstilen sein und Wege finden, miteinander zu reden und zu kooperieren

## Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Individuelle Beurteilung

Alle Teilnehmenden haben 15 Minuten, um in Einzelarbeit das Formular auszufüllen.

### Schritt 2

#### Besprechung in der Gruppe

Wenn alle fertig sind, können die Teilnehmenden die einzelnen Seiten durchgehen und ihre Antworten vergleichen. Die Seminarleitung erklärt den Teilnehmenden: Denkt bitte daran, dass es keine „besseren“ oder „schlechteren“, keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt. Es ist sehr wichtig, bei Kommentaren zu den Antworten anderer Teilnehmender nicht zu bewerten oder wertende Ausdrücke zu benutzen. Versuche, so oft wie möglich nach dem „Warum“ zu fragen, damit du die Sichtweise des anderen besser verstehen kannst.

### Schritt 3

#### Kreatives Brainstorming

Je größer der Unterschied zwischen den eigenen Antworten und den Antworten der anderen ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Missverständnissen kommt. Aus diesem Grunde bittet die Seminarleitung die Teilnehmenden, Ideen zu entwickeln und alle nur denkbaren Antworten auf die folgenden Fragen zu finden:

Wenn wir in einem Team zusammenarbeiten würden, wie würden wir die Aufgaben aufteilen? Wie sollten wir miteinander kommunizieren?

### Schritt 4

#### Nachbesprechung

Die Seminarleitung fragt die Teilnehmenden, wie es für sie war, sich selbst zu beurteilen und dann die Ergebnisse der Gruppe zu sehen. Gab es Überraschungen bei den eigenen Antworten oder den Antworten der anderen? Haben sie auf der Arbeit jemals mit anderen Arbeitskulturen zu tun gehabt?

### Schritt 5

#### Ergänzende Anmerkung der Seminarleitung

Du wirst unter den verschiedenen Arbeitskulturen deiner Teammitglieder mühelos auf Vielfalt stoßen. Es gibt verschiedene Wege, an eine Aufgabe heranzugehen, die Zeit einzuteilen, dich mit deinen Teammitgliedern auseinanderzusetzen, mit ihnen zu sprechen, Regeln zu verstehen und deine Rolle im Team zu begreifen. Arbeitskultur ist nicht gleichbedeutend mit nationaler Kultur. Du kannst in deinem Team also durchaus Leute haben, die dieselbe Nationalität besitzen, aber dennoch ganz unterschiedliche Arbeitskulturen pflegen.

Kultur hat zwei Effekte: Sie hilft uns, einander zu verstehen, ohne viele Worte zu machen – als gemeinsame soziale Praxis oder Kommunikationscode. Auf der anderen Seite haben Menschen, die deine Gewohnheiten oder Codes nicht verstehen, Probleme, wirklich klar zu erfassen, wer du bist. Kultur bezieht sich oftmals auf Dinge, die du nicht erklären kannst, weil du es nicht gewohnt bist, sie zu erklären. Das führt häufig zu Missverständnissen in Interaktionen.

Eine Möglichkeit, diese Missverständnisse einzudämmen, besteht darin, über bestimmte Punkte ganz ausdrücklich zu sprechen, bevor die Arbeit aufgenommen wird. Wie kann ich meinen Mitmenschen meine Gewohnheiten oder meinen kulturellen Hintergrund erklären? Da wir wissen, wie schwer das ist, haben wir einen Selbstbeurteilungsbogen vorbereitet, der dir und deinem Team Analysekriterien für euer Gespräch an die Hand gibt. Wenn du die Kommunikationsweise deiner Kolleg:innen und ihren Umgang mit Konflikten kennst oder bereits im Vorfeld weißt, wie sie eine Besprechung vorbereiten, senkt das die Gefahr, dass Frust aufkommt.



# Zeitmanagement: monochron oder polychron



Wie schätzt du dich selbst ein? Wie siehst du deine Rechte, deine Pflichten, deine Erwartungen an andere?

Setze auf der Skala bitte ein „x“ an die Stelle, die dir am ehesten entspricht. Belüge dich dabei nicht selbst!

<p>Dort, wo ich lebe, ist auf der Straße immer irgendwo eine Uhr in Sicht. Der öffentliche Nahverkehr, Geschäfte etc. haben feste Öffnungs- und Betriebszeiten und richten sich auch danach.</p>	<p>Dort, wo ich lebe, sind auf den Straßen keine Uhren zu sehen. Der öffentliche Nahverkehr, Geschäfte etc. haben oftmals keine festen Öffnungs- oder Betriebszeiten und werden nach Belieben oder Bedarf betrieben.</p>
<p>Unpünktlichkeit ist für mich schon gegeben, wenn man eine Minute nach der vereinbarten Zeit eintrifft.</p>	<p>Unpünktlichkeit ist für mich gegeben, wenn jemand mehr als 2 Stunden nach der vereinbarten Zeit erscheint, ohne im Voraus Bescheid zu sagen.</p>
<p>Wenn ich an etwas arbeite, für das es eine Deadline gibt, versuche ich immer, meine Arbeit zu planen und Schritt für Schritt zu erledigen, sodass die Aufgaben gleichmäßig über die zur Verfügung stehende Zeitspanne verteilt sind.</p>	<p>Wenn ich an etwas arbeite, für das es eine Deadline gibt, erledige ich normalerweise alles in letzter Minute, was manchmal auch zu schlaflosen Nächten führt.</p>
<p>Wenn ich meine Freund:innen treffe, verbringe ich im Allgemeinen ein oder zwei Stunden mit ihnen. Ich weiß, dass sie noch andere Dinge zu erledigen haben, und möchte sie nicht aufhalten.</p>	<p>Wenn ich meine Freund:innen treffe, verbringe ich normalerweise lange Abende mit ihnen. Ich weiß, dass dies eine exklusive Zeit ist, und möchte ihnen viel Aufmerksamkeit widmen und ihnen zeigen, wie viel mir ihre Freundschaft wert ist.</p>
<p>Wenn ich am Tag verschiedene Aufgaben erledigen muss und alle gleich wichtig sind, habe ich eine Reihenfolge, in der ich sie angehe. Erst wenn die erste beendet ist, beginne ich mit der zweiten, und so weiter.</p>	<p>Wenn ich am Tag verschiedene Aufgaben erledigen muss und alle gleich wichtig sind, arbeite ich tendenziell an zwei oder mehr Aufgaben zugleich, ohne dass es eine bestimmte Reihenfolge gibt. Ich habe oftmals auch spontane Ideen zu einem Thema, an dem ich zuvor schon gearbeitet habe.</p>
<p>Pünktlichkeit bedeutet für mich, den Menschen, mit denen ich verabredet bin, meinen Respekt zu zeigen. Wenn also jemand zu spät kommt, werde ich wütend, weil ich mich respektlos behandelt fühle.</p>	<p>Pünktlichkeit bedeutet für mich Stress. Ich muss nicht pünktlich sein, weil andere es auch nicht sind. Sich wegen der Zeit unter Druck zu setzen schadet der Beziehung.</p>

Ein monochroner Mensch könnte einen polychronen Menschen für chaotisch und unzuverlässig halten. Ein polychroner Mensch hingegen betrachtet einen monochronen Menschen als steif und unflexibel. Ein unterschiedlicher Umgang mit der Zeit gehört zu den häufigsten Konfliktpunkten bei der Teamarbeit.

# Individualismus und Kollektivismus

Wie schätzt du dich selbst ein? Wie siehst du deine Rechte, deine Pflichten, deine Erwartungen an andere?

Setze auf der Skala bitte ein „x“ an die Stelle, die dir am ehesten entspricht. Belüge dich dabei nicht selbst!

<p>In meiner Gesellschaft werden Menschen in erster Linie aufgrund dessen beurteilt, was sie erreicht haben.</p>	<p>In meiner Gesellschaft werden Menschen in erster Linie nach den Gruppen beurteilt, zu denen sie gehören.</p>
<p>Meine Familie hat kein Recht, meine Entscheidungen zu verurteilen oder zu kommentieren oder mir gar vorzuschreiben, was ich zu tun und zu lassen habe, denn ich bin erwachsen und stehe auf eigenen Füßen.</p>	<p>Meine Familie ist ein aktiver Teil meines Lebens, ich fühle mich für sie verantwortlich und treffe manche Entscheidungen nur, um es ihnen recht zu machen.</p>
<p>Wenn ich an einer Schulung teilnehme, stelle ich grundsätzlich alle Fragen, die mich interessieren, ohne weiter darüber nachzudenken, was die Gruppe von mir halten könnte.</p>	<p>Wenn ich in einer Schulung etwas nicht verstehe, frage ich nur selten bei der Seminarleitung nach – ich hoffe eher, dass ich über andere Quellen an die Antwort komme. Ich möchte nicht, dass die gesamte Gruppe aufgehalten wird.</p>
<p>Wie wohl ich mich in einer Gruppe fühle, liegt nur an mir und nicht an den anderen. Wenn ich neu in einer Gruppe bin, muss ich den ersten Schritt machen, um mich zu integrieren.</p>	<p>Es ist Aufgabe der Gruppe und damit der Mehrheit, Neulinge zu integrieren. Ich erwarte von ihnen, dass sie den ersten Schritt auf mich zu machen.</p>
<p>Ich verstehe „Teamarbeit“ als Modeerscheinung. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich lieber allein für mich arbeiten. So kann ich effektiver und reibungsloser arbeiten und muss meine Energie nicht auf die anderen im Team verschwenden.</p>	<p>Ich lege viel Wert auf Teamarbeit. Ich lerne eine Menge von den anderen, aber auch aus dem Prozess selbst und den Diskussionen. Meiner Meinung nach würde ich niemals so gute Ergebnisse erzielen, wenn ich alleine arbeiten müsste.</p>



Wer kollektiv eingestellt ist, könnte einen individualistischen Mitmenschen in einer Konfliktsituation für egoistisch und schwierig halten, weil Individualist:innen kompromisslos sind. Ein individualistischer Mensch hingegen könnte denken, dass eine kollektiv eingestellte Person nicht eigenständig denken kann und nicht den Mut hat, vor der Gruppe für ihre Rechte und Werte einzustehen.

## ● Beziehungsebene und Sachebene

Wie schätzt du dich selbst ein? Wie siehst du deine Rechte, deine Pflichten, deine Erwartungen an andere?

Setze auf der Skala bitte ein „x“ an die Stelle, die dir am ehesten entspricht. Belüge dich dabei nicht selbst!

<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In meiner Gesellschaft unterscheiden die Menschen zwischen der Beziehungs- und der Sachebene, und das wiederum hat Einfluss auf ihre zwischenmenschliche Kommunikation.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich habe in der Gesellschaft, in der ich aufgewachsen bin, nie von dieser Trennung gehört, und die Leute können sich gar nicht vorstellen, wie sehr sich das insbesondere auf die zwischenmenschliche Kommunikation auswirkt.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Meinem Verständnis nach gehört zur Professionalität, dass man in der Lage ist, in der Kommunikation mit den Kolleg:innen die Beziehungs- von der Sachebene zu trennen.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In meinem Verständnis von Professionalität gibt es eine solche Trennung nicht.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich sehe die Beziehungen zu meinen Kolleg:innen nur im Arbeitskontext. Wenn es zwischen uns einen Konflikt gibt, besprechen wir ihn auf sachlicher Ebene. Das hat keinen Einfluss auf unsere Beziehung zueinander.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Meine Kolleg:innen sind meine Freund:innen. Wenn es zwischen uns zu einem Konflikt kommt und wir darüber sprechen, kann das auch ganz leicht unsere Freundschaft schädigen.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich sage meinen Freund:innen gegenüber immer ehrlich meine Meinung, auch wenn es Kritik sein sollte. Und sie wissen meine Ehrlichkeit zu schätzen.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich habe mich niemals kritisch zu meinen Freund:innen geäußert. Freund:innen sind dazu da, sich gegenseitig zu unterstützen und positive Energie miteinander zu teilen.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich verstehe konstruktive Kritik als etwas Positives: Ohne sie kann man sich nicht weiterentwickeln und wachsen. Wenn ich eine Rückmeldung bekomme, konzentriere ich mich immer auf die Kritikpunkte und bin danach auch nicht traurig.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich empfinde Kritik als etwas Negatives, das ich gerne meiden möchte. Wenn ich konstruktiv kritisiert werde, verstehe ich das nur allzu leicht auf der persönlichen Ebene und habe das Bedürfnis, mich zu erklären.</p>



Ein sachlicher Mensch könnte einen Beziehungstypen für jemanden halten, der bei der Arbeit unprofessionell ist und schnell Freundschaften schließt. Der Beziehungstyp könnte den sachlichen Menschen als unfreundlich und kalt empfinden. In einer Konfliktsituation neigen Beziehungstypen dazu, vieles persönlich zu nehmen.

## ● Umgang mit Regeln: Stark & schwach ausgeprägter Wunsch nach Vermeidung von Unsicherheit

Wie schätzt du dich selbst ein? Wie siehst du deine Rechte, deine Pflichten, deine Erwartungen an andere?

Setze auf der Skala bitte ein „x“ an die Stelle, die dir am ehesten entspricht. Belüge dich dabei nicht selbst!

<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In meiner Gesellschaft kann man für nahezu alles eine Versicherungspolice bekommen. Eine Menge Menschen nutzen diese Chance und versuchen, sich für die Zukunft abzusichern.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In meiner Gesellschaft gibt es kein Versicherungssystem. Ich sehe keinen Sinn darin, gutes Geld für etwas zu zahlen, das ich nur vielleicht irgendwann in Anspruch nehme – höchstwahrscheinlich aber gar nicht.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich habe in meinem Kalender bereits ein paar Termine oder Veranstaltungen stehen, die erst in zehn Monaten stattfinden.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich plane nicht voraus. Ich habe nicht einmal einen Kalender. Wer weiß denn, ob ich nächste Woche überhaupt noch am Leben bin?</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Als teilnehmende Person: Ich möchte vorher wissen, was mir eine Methode bringen soll. Andernfalls stelle ich sie in Frage, bevor ich sie auch nur ausprobiert habe.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Als teilnehmende Person: Ich habe viel Vertrauen zur Seminarleitung und ihrer Kompetenz. Ich denke nicht einmal über meinen Lernprozess nach, bevor ich mich einer Methode widme.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Im Seminarleitungsteam: Ich muss die Rollen im Team und die Regeln, die für die Arbeit und Kommunikation gelten, besprechen, bevor ich mit dem Seminar beginne. Das verleiht mir ein Gefühl von Sicherheit und Transparenz.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich habe nicht das Bedürfnis, lange über die Arbeit zu diskutieren, bevor es losgehen soll, und ich sehe auch keinen Sinn darin. Das Team wird sich während des Seminars ohnehin in eine Richtung entwickeln, die wir nicht vorhersagen können, und wenn ein Problem auftaucht, spreche ich darüber.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In der Rolle der Seminarleitung: Ich bin nicht gut im Improvisieren. Wenn ich etwas nicht vorbereite oder mein Plan bei einer Gruppe nicht funktioniert, fühle ich mich verloren und weiß nicht, was ich tun soll.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Ich kann ziemlich gut improvisieren. Ich mag die Arbeit mit Menschen: In einem Seminar kommt es immer zu Überraschungen und unerwarteten Situationen. Das ist einer der Gründe, weshalb ich meine Arbeit so sehr liebe.</p>
<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>In der Rolle der Seminarleitung: Wenn ich ein Seminar plane, versuche ich immer, jedes noch so kleine Detail im Plan festzuhalten, damit ich in Bezug auf den Fortgang Sicherheit habe. So gebe ich im Allgemeinen dann auch das Seminar.</p>	<p>← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Wenn ich eine Sitzung plane, mache ich mir eine allgemeine Liste zu den Methoden. Mehr muss ich nicht planen, denn vor Ort gibt es später immer irgendwelche Programmänderungen.</p>

Eine Person mit stark ausgeprägtem Bedürfnis, Unsicherheit zu vermeiden, könnte eine Person mit schwach ausgeprägter Unsicherheitsvermeidung für unrealistisch, unverantwortlich und daher auch für unzuverlässig halten. Eine Person mit schwach ausgeprägtem Hang zur Unsicherheitsvermeidung könnte eine Person mit starkem Drang dazu als wenig kreativ, langweilig und unflexibel verurteilen.

Quelle: Working between cultures, Diversity Dynamics Handbook

## Methoden 3: Die Kulturblume

### Methoden

Diese Übung eignet sich für Teilnehmende, die sich mit ihren eigenen kulturellen Erfahrungen und Prägungen beschäftigen. Die Teilnehmenden erstellen eine bunte Blume, um ihren jeweiligen kulturellen Hintergrund darzustellen. Indem sie durch die Linse der Kulturblume aus erster Hand stammende Informationen über sich selbst visuell umsetzen, machen sich die Teilnehmenden bewusst, welche einenden Kulturfaktoren und welche kulturellen Einflüsse sie persönlich prägen. So erzählen alle Teilnehmenden ihre Geschichte und erfüllen eine wichtige Voraussetzung für interkulturelles Verständnis und den Aufbau interkultureller Kompetenz.

Die Übung zeigt die Individualität und Vielfalt der Teilnehmenden, und während des Gesprächs können auch genauere Fragen gestellt werden, um den ersten Eindruck zu ergänzen. Auf diese Weise wird während der Präsentation zu persönlichen Gesprächen angeregt, die zu einer tieferen Erkenntnis in Bezug auf die Unterschiede und die Ähnlichkeiten führen.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  ihre persönlichen kulturellen Einflüsse kennen
-  sich der Faktoren bewusst sein, die sie kulturell einflussreich machen
-  bewusst erkennen, dass Kulturen Unterschiede und Ähnlichkeiten aufweisen
-  über persönliche kulturelle Hintergründe reflektieren
-  neugieriger sein
-  Selbstempathie entwickeln

### Bitte bedenke:

Es empfiehlt sich, eine Beispielblume zu präsentieren, damit die Teilnehmenden besser verstehen, wie sie die Blume ausfüllen sollen.

### Materialien:

- Ein Arbeitsblatt mit einer kopierten „Blume“, deren Blätter leer sind

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung erstellt als Beispiel für die Teilnehmenden eine eigene Kulturblume und geht dabei auf die folgenden Aspekte ein:

- Wichtige Menschen, die mich geprägt haben
- Vorkommnisse und Erfahrungen, die mich geprägt haben
- Treffen mit Menschen aus anderen Regionen oder anderen Kulturen, die mich geprägt haben
- Erlebnisse und Aufenthalte in anderen Regionen und Ländern, die mich geprägt haben

### Schritt 2

Alle Teilnehmenden erhalten eine Kopie der „Blume“ mit leeren Blättern. Die Blätter werden gemeinsam anhand der Fragen ausgefüllt. In die Mitte der Blume schreiben sie ihre Namen und ihr Alter.

### Schritt 3

Alle Teilnehmenden stellen ihr eigenes Arbeitsblatt vor und hängen es an der Wand des Raumes auf.

### Schritt 4

Alle Teilnehmenden gehen herum und haben Zeit, in persönlichen Gesprächen genauere Fragen zu stellen und mehr über die anderen Teilnehmenden zu erfahren.

### Schritt 5

Im Gespräch mit der großen Runde werden Ähnlichkeiten und Unterschiede diskutiert.

## ● Die Kulturlblume



## Methode 4: Identitätsmolekül

### Bitte bedenke:

Die Seminarleitung sollte sich über die Vielfalt der eigenen Identitäten im Klaren sein, bevor mit diesen Übungen begonnen wird, denn das kann sich sowohl auf die Erläuterung der Beispiele als auch auf eine ehrliche Reflexion auswirken. Zudem ist es hilfreich, im Vorfeld einen Sinn für die Vielfalt in der Gruppe zu entwickeln, um Feinheiten wahrzunehmen und in den Übungen auf Nuancen einzugehen.

Identität = soziale Kategorie, zu der sich jemand zugehörig fühlt.

### Materialien:

- für die Aufwärmübung: halb so viele Zitronen, wie es Teilnehmende gibt (es können auch andere Früchte oder an Zitronen erinnernde Gegenstände verwendet werden)
- Flipcharts und Stifte oder vergleichbares Präsentationsmaterial
- Papier (DIN A4) und Stifte für alle Teilnehmenden
- optional: wenn später die Übung „Aufstehen für ...“ geplant ist, 2–3 leere Karten oder Papierstücke für alle Teilnehmenden

### Methode

Das Leben ist von Vielfalt geprägt. Um diese Aussage wirklich zu verstehen, muss einem erst einmal klar sein, was Vielfalt wirklich bedeutet. Was hat das mit einem selbst zu tun? Hat es Einfluss darauf, wie man sich selbst, seine Umgebung und die Menschen um sich herum wahrnimmt? Dies ist die Basis dafür, vielfältige Ideen und Meinungen zu verstehen.

Die folgenden Übungen eröffnen den Teilnehmenden eine Möglichkeit, Vielfalt zu verstehen und ihre Auswirkungen zu spüren. Die Übungen bauen aufeinander auf und führen die Teilnehmenden Schritt für Schritt in dieses Thema ein. Die Teilnehmenden werden eine Mindmap anlegen, um über ihre eigenen Identitäten nachzudenken und darüber zu sprechen, was sie gemeinsam haben.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:



lernen, was Unterschiede, Vielfalt und Vorurteile bedeuten

sehen, durch wie viele verschiedene Identitäten andere geprägt werden

ihr eigenes Potenzial erkennen

(wenn noch Zeit ist) verstehen, welche möglichen individuellen Konsequenzen es mit sich bringen kann, zu sozialen oder kulturellen Gruppen zu gehören



Gemeinsamkeiten mit anderen entdecken, möglicherweise trotz offensichtlicher Unterschiede

die ungleichen Möglichkeiten in einer Gesellschaft bewusst wahrnehmen



Empathie für andere entwickeln



## Vorgehensweise

### Schritt 0

#### Aufwärmübung „Zitronen“

##### Schritt A

Die Seminarleitung schreibt „Zitronen sind ...“ auf ein Flipchart und bittet die Teilnehmenden, den Satz zu vervollständigen. Alle Antworten müssen von der Seminarleitung auf demselben Flipchart notiert werden, wie etwa: gelb, sauer, gesund, oval etc.

##### Schritt B

Die Seminarleitung holt einen Behälter (z. B. eine Schüssel oder eine Kiste) mit den Zitronen hervor und bittet immer zwei Teilnehmende, eine Zitrone auszuwählen, sie in die Hand zu nehmen und sie genau anzusehen.

##### Schritt C

Die Teilnehmenden widmen sich in Paaren einer genauen Untersuchung ihrer jeweiligen Zitronen und legen sie nach ungefähr 1–2 Minuten auf ein Signal der Seminarleitung hin wieder in den gemeinsamen Behälter.

##### Schritt D

Die Seminarleitung mischt die Zitronen gut durch und bittet die Paare anschließend, „ihre“ Zitrone wiederzufinden und erneut in die Hand zu nehmen.

##### Auswertung

Die gesamte Gruppe diskutiert darüber, wie es möglich war, „ihre“ Zitrone wiederzufinden. Was bedeutet das in Hinblick auf die ursprüngliche Aussage „Zitronen sind ...“ (z. B. Zitronen sind nicht alle ... / sind auch manchmal ...)? Welche Parallelen können die Teilnehmenden zum Alltag ziehen?

### Schritt 1

Die Teilnehmenden zeichnen still und in Einzelarbeit einen Kreis in die Mitte eines Blattes Papier (DIN A4) und schreiben ihren Namen hinein. (Wenn vorher die „Kulturblumenübung“ gemacht wurde, kann auch die Blume als Zentrum und Ursprung der hinzukommenden Identitäten verwendet werden).

### Schritt 2

Anschließend sollten die Teilnehmenden rund um den im Mittelpunkt liegenden Kreis mit ihrem Namen still und wiederum in Einzelarbeit 5–7 weitere Kreise zeichnen (angeordnet wie ein Molekül). In diese Kreise schreiben sie die wichtigsten Identitäten oder sozialen Kategorien, zu denen sie sich zum Zeitpunkt und am Ort der Übung zugehörig fühlen. Die Seminarleitung führt dies auf dem Flipchart vor, wobei sie sich selbst als Beispiel nimmt, und gibt den Teilnehmenden ca. 5 Minuten Zeit, um sich der Aufgabe in Einzelarbeit zu widmen. Zum besseren Verständnis kann es hilfreich sein, den Satzanfang „Ich bin ...“ zu verwenden, um die sozialen Kategorien in die Kreise einzutragen. Da es in dieser Übung um Identitäten geht, die hier und jetzt für die Teilnehmenden sehr wichtig sind, können sich die Teilnehmenden dafür entscheiden, eine oder mehrere der Identitäten nicht zu benennen und sie stattdessen mit einem neutralen Zeichen (z. B. X) in einem Kreis zu kennzeichnen, wenn sie mit anderen nicht darüber sprechen möchten.

Die Seminarleitung sollte hierfür bei der visuellen Darstellung ein Beispiel geben.

**Schritt 2a** Dieser Schritt ist nur erforderlich, wenn später die Übung „Aufstehen für ...“ stattfinden soll.

Die Seminarleitung gibt an jeden der Teilnehmenden 2–3 leere Karten oder Papierstücke aus. Hierauf sollen die Teilnehmenden die 2–3 wichtigsten Identitäten aus ihrem Identitätsmolekül schreiben (jeweils eine Identität pro Karte/Stück Papier) und sie verdeckt an die Seminarleitung zurückgeben.

### Schritt 3

Die Teilnehmenden sollen sich jetzt in Dreiergruppen zusammenfinden und die Identitäten besprechen, die ihnen zum Zeitpunkt und am Ort der Übung die wichtigsten sind.

- Was bedeuten den Teilnehmenden ihre Identitäten?
- Wie fühlen sich die Teilnehmenden in Bezug darauf?
- Welche Gedanken und Fragen kommen ihnen, wenn sie von den Identitäten der anderen Teilnehmenden hören?
- Gibt es Gemeinsamkeiten?
- Was hat die Teilnehmenden überrascht oder besonders interessiert?

Am aufschlussreichsten kann es sein, mit jenen Teilnehmenden zu sprechen, über die man am wenigsten weiß.

Es ist nicht wichtig, sofort in der großen Runde mit allen Teilnehmenden zu sprechen. Die Ideen und Gedanken in den Kleingruppen zu besprechen ist lehrreich genug, und die Teilnehmenden sollten von der Seminarleitung zu den Gesprächen ermuntert werden. In der abschließenden Nachbesprechung können eine Zusammenfassung oder ein paar Erkenntnisse aufgegriffen werden.

### Schritt 4

Die Teilnehmenden kommen wieder in der großen Runde zusammen und zeichnen still für sich weitere 13 Kreise auf ihr Blatt Papier, womit das „Molekül“ weiterentwickelt wird.

Alternativ können die neuen Kreise auch wie die Blütenblätter einer Blume um das Originalmolekül angeordnet werden. Jeder dieser Kreise bzw. jedes dieser Blütenblätter steht für eine soziale Kategorie, die normalerweise ohne das Zutun des Einzelnen zugewiesen wird. Die Seminarleitung benennt diese Kategorien eine nach der anderen und die Teilnehmenden schreiben in Reaktion darauf ihre jeweilige Identität in den entsprechenden Kreis bzw. das entsprechende Blütenblatt. Wir empfehlen, die Kategorien aufzuschreiben, damit alle sie sehen können, und zumindest zu einigen von ihnen Beispiele zu geben. Alle Kategorien auf einmal zu präsentieren überwältigt die Teilnehmenden im Normalfall und ist daher nicht empfehlenswert.

#### Soziale Kategorien:

- Religion
- Nationalität
- Bildung
- Körperliche oder geistige Behinderung
- Hautfarbe
- Herkunftsort/Herkunftsland
- Fremdsprachen
- Altersgruppe
- Soziales Geschlecht
- Muttersprache
- Sexuelle Orientierung
- Familienstand
- Sozialer Status

Da es in dieser Übung um Identitäten geht, die den Teilnehmenden in diesem Moment sehr wichtig sind, können sich die Teilnehmenden dafür entscheiden, eine oder mehrere der Identitäten nicht zu benennen und sie stattdessen mit einem neutralen Zeichen (z. B. X) in einem Kreis zu kennzeichnen, wenn sie darüber nicht mit anderen sprechen möchten. Wenn sich eine Identität aus dem inneren Teil des Moleküls wiederholt, sollte sie dennoch niedergeschrieben werden.

## Schritt 5

Die Teilnehmenden kommen jetzt in neuen Dreiergruppen zusammen und sprechen miteinander über diese zugeschriebenen Identitäten.

- Was bedeuten den Teilnehmenden ihre Identitäten?
- Wie fühlen sich die Teilnehmenden in Bezug darauf?
- Welche Gedanken und Fragen kommen ihnen, wenn sie von den Identitäten der anderen Teilnehmenden hören?
- Gibt es Gemeinsamkeiten?
- Was hat die Teilnehmenden überrascht oder besonders interessiert?

Es ist nicht wichtig, sofort in der großen Runde mit allen Teilnehmenden zu sprechen. Die Ideen und Gedanken in den Kleingruppen zu besprechen ist lehrreich genug, und die Teilnehmenden sollten von der Seminarleitung zu den Gesprächen ermuntert werden. In der abschließenden Nachbesprechung können eine Zusammenfassung oder ein paar Erkenntnisse aufgegriffen werden.

## Schritt 6

### Wenn noch Zeit ist ...

#### Schritt A

Zurück in der großen Gruppe streichen die Teilnehmenden jetzt auf ihrem Blatt Papier still und in Einzelarbeit jene Identitäten an, die ihnen in ihrem Alltag Privilegien und Vorteile verschaffen (z. B. mit einem „+“ oder in Grün) und die sie blockieren und ihnen Nachteile verschaffen (z. B. mit einem „-“ oder in Rot). Anschließend können sie versuchen, mit dem gleichen Symbol gekennzeichnete Identitäten zu einem Ganzen zusammenzufügen oder Teile des Moleküls oder der Blume in der jeweiligen Farbe auszumalen. Alternativ können die gekennzeichneten sozialen Kategorien gezählt werden. Das zeigt den Teilnehmenden, ob sie ihrem Gefühl nach zu mehr sozialen Kategorien gehören, die ihnen Privilegien verschaffen – oder aber zu mehr sozialen Kategorien, die ihnen in ihrem Alltag Privilegien vorenthalten oder gar Nachteile bringen.

#### Schritt B

Die Teilnehmenden finden sich jetzt in Dreiergruppen zusammen und besprechen die Bedeutung ihrer Identitäten im Alltag.

- Welche Gefühle haben die Teilnehmenden im Hinblick hierauf?
- Welche Gedanken und Fragen gehen den Teilnehmenden durch den Kopf, wenn sie die Identitäten der anderen Teilnehmer sehen?
- Wie aufmerksam sollte man in Bezug auf Privilegien sein?
- Was bedeutet es, in einer Gesellschaft vermeintlich mehr oder weniger privilegiert zu sein?

Da es hier um sehr persönliche Einblicke geht, ist es eine gute Idee, Teilnehmende zusammenarbeiten zu lassen, die einander bereits kennen.

## Schritt 7

### Nachbesprechung

Wenn später oder für die Zukunft noch die Übung „Aufstehen für ...“ geplant ist, empfiehlt es sich, im Anschluss gemeinsam über diese Übung nachzudenken. Die folgenden Fragen helfen bei der Nachbesprechung und sollten an die Vorkommnisse angepasst werden – je nachdem, welche Richtung die Übung nimmt:

- Wie haben sich die Teilnehmenden gefühlt?
- Ist es den Teilnehmenden leichtgefallen, Identitäten oder die Zugehörigkeit zu sozialen Kategorien aufzuschreiben? Warum oder warum nicht?
- Wie haben die Teilnehmenden den Ideenaustausch mit den anderen Teilnehmenden erlebt? Was haben die Teilnehmenden gedacht, wie haben sie sich gefühlt?
- Wie haben sich die anderen benommen? Welche Emotionen sind hochgekommen?

## Methode 5: Kulturträger

### Methode

Die Teilnehmenden schreiben eine ihrer Identitäten auf, hängen sie an die Wand und notieren anonym ihre Assoziationen zu all den anderen Begriffen, die sie an der Wand sehen. Anschließend werden diese Assoziationen laut vorgelesen. Die Teilnehmenden reflektieren erst über ihre eigene Identität und werden dann mit den Zuschreibungen der anderen konfrontiert. Diese Methode zeigt, was es emotional auslöst, wenn man die Klischees, die einer anonymen Gruppe zugeschrieben werden, mit spezifischen Menschen verknüpft.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  ein Bewusstsein in Bezug auf Stereotypen entwickelt haben
-  die Selbstwahrnehmung gesteigert haben, indem sie von anderen abgestempelt wurden
-  verstehen, wie Stereotypen mit tatsächlichen Menschen und ihren ganz eigenen, individuellen Gefühlen verknüpft sind

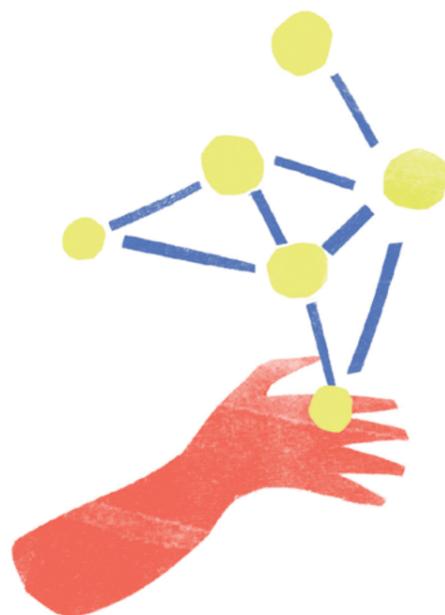
### Bitte bedenke:

Wenn vorher die Übung „Identitätsmolekül“ gemacht worden ist, kann die Seminarleitung die Teilnehmenden darum bitten, erneut einen Blick auf ihre Moleküle zu werfen und die Identität auszuwählen, die ihrer Meinung nach das größte Alleinstellungsmerkmal ist.

Bei der Arbeit mit dieser Methode sollte die Seminarleitung darauf vorbereitet sein, dass es von Seiten der Teilnehmenden zu emotionalen Reaktionen kommen kann.

### Materialien:

- Papier
- Stifte
- Klebeband
- Kisten
- kleine Papierstücke



## Vorgehensweise

### Schritt 1

Alle Teilnehmenden wählen jeweils eine Identität/soziale Kategorie/Gruppenzugehörigkeit (keine Charaktereigenschaft!) aus, von der sie denken, dass sie innerhalb der Gruppe am ehesten ein Alleinstellungsmerkmal ist (etwas, das die anderen wahrscheinlich nicht mit ihnen gemein haben). Dabei sollten sie darauf achten, etwas auszuwählen, über das sie im Zuge dieser Übung offen und vor allen sprechen können. Diese Identität wird auf ein Stück Papier geschrieben.

### Schritt 2

Die Seminarleitung sammelt die Angaben anonym ein und überträgt sie auf DIN-A4-Bögen, die an der Wand aufgehängt werden. Unter jedem Begriff befindet sich eine Kiste.

### Schritt 3

Alle Teilnehmenden schreiben spontan und unzensiert alle Assoziationen auf, die ihnen zu den einzelnen Begriffen an der Wand in den Sinn kommen. Diese Beschreibungen werden in die Kisten gelegt, die unter den jeweiligen Begriffen stehen.

### Schritt 4

In der großen Runde geben die Teilnehmenden zu, welche Identität die ihre ist, indem sie sich neben das Stück Papier mit dem jeweiligen Begriff an die Wand stellen. Jetzt werden ihnen die Klischees und Assoziationen der anderen übergeben. Es gibt hierfür drei Möglichkeiten – je nachdem, wie stark der emotionale Effekt ausfallen soll.

#### Geringer emotionaler Effekt:

Die Seminarleitung nimmt den Inhalt aus der Kiste, klebt die Karten mit den Klischees zum jeweiligen Begriff an die Wand und liest sie mit folgendem Wortlaut laut vor: „[Name des bzw. der Teilnehmenden] ist ....“

#### Mittelstarker emotionaler Effekt:

Der Inhalt der Kiste wird an die anderen Teilnehmenden ausgegeben, woraufhin die Karten mit den Klischees nacheinander zu dem jeweiligen Begriff an die Wand geklebt und mit folgendem Wortlaut laut vorgelesen werden: „[Name des bzw. der Teilnehmenden], du bist ....“

#### Starker emotionaler Effekt:

Die Person, deren Identität an der Wand steht, nimmt den Inhalt der entsprechenden Kiste an sich, klebt die Karten mit den Klischees nacheinander zu dem jeweiligen Begriff an die Wand und liest sie mit folgendem Wortlaut laut vor: „Ich bin ....“

Es kann sein, dass nicht genügend Zeit bleibt, um alle Begriffe durchzugehen. In diesem Fall ist es ausreichend, ein paar Beispiele auszuwählen, indem man etwa nach Freiwilligen fragt. Zudem besteht die Möglichkeit, den emotionalen Effekt zu steigern, indem man beim ersten Beispiel mit einem geringen Effekt beginnt und dann bei den nächsten Beispielen zum mittelstarken und starken Effekt wechselt, um einen Vergleich zu schaffen.

Am Ende sollten alle die Stereotypen und Assoziationen zu ihrer Identität erhalten, um sie zumindest für sich selbst durchlesen zu können. Wahlweise können sie auch zu den jeweiligen Begriffen geklebt werden, sodass sie für alle sichtbar sind.

## Schritt 5

### Nachbesprechung

Je nach Größe der Gruppe können sich die Teilnehmenden vor allen oder in kleinen Gruppen äußern, indem sie die folgenden Fragen beantworten:

- Wie hast du dich gefühlt, als du deine Identität aussuchen musstest?
- Wie hast du dich angesichts deiner eigenen Stereotype gefühlt?
- Wie hast du dich angesichts der Zuschreibungen gefühlt?



## Methode 6: Aufstehen für ...

### Methode

Es kann gut sein, dass wir unsere eigenen Identitäten zu kennen glauben und vermeintlich wissen, zu welchen sozialen Kategorien wir gehören (wenn nicht, wirf einen Blick auf die Methoden „Kulturblume“ und „Identitätsmolekül“), aber manchmal ist uns nicht bewusst, was diese Identitäten bedeuten. Wie fühlt es sich für uns an und wie sieht es für andere aus, wie wir selbst sind – mit all unseren verschiedenen Zugehörigkeiten? Diese Methode zeigt uns, wie es sich anfühlt, für unsere eigene Identität aufzustehen. Die Teilnehmenden werden deutlich machen, wie sehr sie sich einer bestimmten Identität zugehörig fühlen, indem sie von ihrem Stuhl aufstehen, wenn die Kategorie laut vorgelesen wird. Sie werden beobachten, wer wann aufsteht, und anschließend darüber nachdenken.

### Bitte bedenke:

Es empfiehlt sich, die Übung in einer Pause vorzubereiten. Sofern die Zeit reicht, sollte vorher die Methode 3 („Kulturblume“) oder Methode 4 („Identitätsmolekül“) durchgenommen worden sein. Wenn die Gruppe bereits über die eigene Identität nachgedacht hat, kann diese Methode auch separat angegangen werden.

Für die Methode müssen die Teilnehmenden aufstehen können. Wenn auch nur eine Person anwesend ist, die nicht aufstehen kann (aus körperlichen oder anderen Gründen), empfehlen wir, auf eine alternative Bewegung auszuweichen, wie etwa das Heben der Hand. Entsprechend wäre es in diesem Fall auch sinnvoll, die Übung anders zu nennen.

### Materialien:

- 2–3 leere Karten oder Papierstücke für alle Teilnehmenden
- 1 Stuhl für jeden der Teilnehmenden

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:



lernen, was Unterschiede, Vielfalt und Vorurteile bedeuten

erleben, wie es sich anfühlt, wenn in einer Gruppe verschiedene Identitäten zu finden sind

erkennen, wie vielfältig sie selbst sind und sehen, durch wie viele verschiedene Identitäten andere geprägt werden



Gemeinsamkeiten mit anderen finden, möglicherweise trotz offensichtlicher Unterschiede

spüren, wie es ist, für etwas sehr Persönliches oder Einzigartiges aufzustehen, gar nicht aufzustehen, wie andere darauf reagieren und wie es ist, der Identität einer Person Geltung zu verschaffen



Empathie für andere entwickeln

## Schritt 0

## Vorbereitung

Die Seminarleitung gibt an alle Teilnehmenden 2–3 leere Karten oder Papierstücke aus. Nun sollen die Teilnehmenden ihre 2–3 wichtigsten Identitäten aufschreiben (jeweils eine Identität pro Karte/Papier) und sie verdeckt an die Seminarleitung zurückgeben. Bedenke: Dieser Schritt ist nur erforderlich, wenn die Übung nicht im Verbund mit der „Identitätsmolekül“-Übung (Schritt 2a) durchgeführt wird.

Die Identitäten, die die Teilnehmenden auf ihre leeren Karten geschrieben haben (jeweils eine Identität je Karte), werden gemischt und nacheinander spiralförmig auf den Boden gelegt. Identische Identitäten sollten überlappend übereinandergelegt werden. Betrachte nur wirklich identische Identitäten als dieselbe Identität. Damit ist gemeint, dass beispielsweise „Teilnehmer“ und „Teilnehmerin“ unterschiedliche Identitäten sind, ebenso wie „Tochter“ und „Lieblingstochter“ oder „Schwester“ und „Sis“ (in englischer Bezeichnung). Um die Spirale herum werden in einem geschlossenen Kreis die Stühle aufgestellt, auf denen die Teilnehmenden sitzen. Es sollten keine Stühle leer bleiben und es sollte keine Person im Kreis sitzen, die nicht zu den Identitäten in der Spirale am Boden beigetragen hat, weil die Person bei der Vorbereitungsübung „Identitätsmolekül“ oder bei der Sammlung der Identitäten für diese Übung nicht dabei war. Helfende, Gäste und andere Personen sollten weder im Kreis sitzen noch an dieser Übung teilnehmen. Sie können allerdings beobachten und sich in die Auswertung/Reflexion einbringen.

## Schritt 1

Die Seminarleitung sollte den im Kreis sitzenden Teilnehmenden erläutern, was sie erwartet, und dies gegebenenfalls anhand von Beispielen verdeutlichen. Achte darauf, die folgenden Punkte zu erwähnen und schreibe sie, wenn möglich, in Kurzform auf oder Sorge für eine andere bildliche Darstellung:

1. Die Seminarleitung wird, der Spirale folgend, eine Identität nach der anderen vorlesen.
2. Wenn eine Identität vorgelesen wurde, sollen die Teilnehmenden aufstehen – jeweils darauf abgestimmt, wie sehr sie sich dieser sozialen Kategorie zugehörig fühlen. Ein kurzes oder ein unvollständiges Aufstehen bedeutet, dass sie sich nur ein bisschen mit dieser Kategorie identifizieren. Wenn sie sich ganz gerade oder für eine lange Zeit hinstellen, identifizieren sie sich sehr stark mit dieser sozialen Kategorie.
3. Im Laufe der Übung sollen sich die Teilnehmenden umsehen und die anderen Teilnehmenden wahrnehmen.

## Schritt 2

4. Es ist wichtig, dass niemand zu den anderen einen Kommentar abgibt, dass die Teilnehmenden nicht lachen und dass die gesamte Übung still stattfindet.
5. Erst wenn alle Teilnehmenden wieder auf ihrem Stuhl sitzen (oder die Hand herunter genommen haben), ist die nächste Identität an der Reihe und wird von der Seminarleitung laut vorgelesen.

Die Übung beginnt, sobald alle offenen Fragen, die die Teilnehmenden haben mögen, von der Seminarleitung beantwortet wurden.

Nun beginnt die Seminarleitung, die Identitäten vorzulesen, wobei sie die Teilnehmenden sorgfältig beobachtet und gegebenenfalls Notizen dazu macht, wie sie sich verhalten haben und wann dieses Verhalten aufgetreten ist. Es empfiehlt sich, dass sich die Seminarleitung für das Aufschreiben von Verhalten und Zeitpunkt Unterstützung holt.

## Schritt 3

## Nachbesprechung

Die folgenden Fragen sind als Hilfe gedacht und sollten an die Vorfälle angepasst werden, zu denen es im Laufe der Übung gekommen ist.

- Wie haben sich die Teilnehmenden gefühlt?
- Ist es den Teilnehmenden leichtgefallen, Identitäten oder die Zugehörigkeit zu sozialen Kategorien aufzuschreiben? Warum oder warum nicht?
- Was für eine Erfahrung war es für die Teilnehmenden, für ihre Identitäten aufzustehen? Ist vielleicht jemand ganz allein aufgestanden oder, im Gegenteil, alleine sitzen geblieben, während alle anderen gestanden haben?
- Wie haben sich die Teilnehmenden gefühlt, wenn jemand unerwartet aufgestanden ist, z. B. eine weibliche Person bei der Identität „Bruder“?
- Wie fühlt es sich im wahren Leben an, wenn man alleine aufsteht oder alleine sitzen bleibt?
- Wie verhalten sich die anderen? Welche Gefühle kommen hoch?

Je nach Größe und Dynamik der Gruppe kann es eine Weile dauern, bis diese Übung in Ruhe abgeschlossen und in großer Runde ordentlich besprochen wurde, ohne interessante Aspekte auszulassen. Anschließend empfiehlt es sich, eine (kleine) Pause zu machen oder zumindest die Atmosphäre aufzulockern.

## Methode 7: Barnga

### Materialien:

- Bögen mit jeweils unterschiedlichen Spielregeln (so viele, wie es Gruppen gibt)
- Ausdrucke mit der Spielanleitung
- Kartenspiele mit reduziertem Blatt (2–7, Asse), jeweils eins für jede Gruppe

### Bitte bedenke:

#### Vorbereitung

Es müssen 4–5 Bereiche vorbereitet werden, in denen die Teilnehmenden an nummerierten Tischen miteinander Karten spielen können. Die Tische sollten so stehen, dass die jeweils anderen Gruppen nicht zu hören sind, aber auch nicht zu weit voneinander entfernt sein, sodass diejenigen, die gewonnen haben, nach jeder Runde an einen anderen Tisch wechseln können.

Die Spielregeln mögen gleich aussehen, unterscheiden sich aber jeweils leicht voneinander, sodass jeder Tisch einen eigenen Anweisungsbogen benötigt. Diese Bögen sind nicht gesondert gekennzeichnet – die Teilnehmenden wissen also nicht, dass sich die Regeln von Tisch zu Tisch unterscheiden.

### Methode

Dieses Spiel ist eine Simulationsübung, die den Teilnehmenden hilft, kulturübergreifende Kommunikation zu erleben und ihre normativen Vorstellungen zu überdenken. Die Teilnehmenden werden in Gruppen aufgeteilt und spielen ein Kartenturnier. Wer eine Runde gewonnen hat, wechselt in die nächste Gruppe, während der Rest in der alten Gruppe bleibt. So spielt jede Gruppe die nächste Runde mit einem neuen Mitglied. Die Teilnehmenden gehen davon aus, dass die Regeln in jeder Gruppe gleich sind – tatsächlich aber ist das Spiel zwar dasselbe, die Regeln jedoch sind von Gruppe zu Gruppe unterschiedlich. Da Gespräche nicht erlaubt sind, kann es für die neuen Mitglieder sehr verwirrend sein, zu erleben, dass ihre eigenen Regeln nicht mehr funktionieren. Gleichzeitig erscheint es der althergebrachten Gruppe merkwürdig, dass diese Person, die die letzte Runde gewonnen haben will, jetzt offenbar nicht mehr in der Lage ist, regelkonform zu spielen. In der Nachbesprechung ist es wichtig, den Teilnehmenden genügend Raum zu geben, von ihren Erfahrungen und Gefühlen zu erzählen, zu denen oftmals Verwirrung, Ärger und Frust gehören werden.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  verstehen, was geschieht, wenn sich ihre eigenen grundlegenden „Regeln“ von den Regeln anderer Menschen unterscheiden
-  in der Lage sein, in einer interkulturellen Situation effektiv zu kommunizieren
-  Annahmen hinterfragen, die sie im Hinblick auf Gruppennormen haben mögen, und kritisch analysieren, woher diese Normen kommen, wobei sie auch bestimmen, ob sie in neuen Kontexten weiterhin nützlich sind

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung erläutert, wie das Spiel funktioniert und wie es grundsätzlich abläuft, ohne im Detail auf die Regeln einzugehen.

- Ihr werdet dieses Spiel in kleineren Gruppen spielen. Sobald ihr euch in Gruppen aufgeteilt habt, erhaltet ihr die Regeln und habt ein paar Minuten, um euch mit der Spielweise vertraut zu machen.
- Wenn ihr das Spiel ausprobiert habt, werden die Bögen mit den Spielregeln eingesammelt. Danach ist keine verbale Kommunikation mehr erlaubt – keine gesprochenen oder geschriebenen Worte und keine Zeichensprache.
- Dann beginnen alle Gruppen zu spielen. Wer gewonnen hat, wechselt von Tisch zu Tisch.
- Am Ende kommen wir wieder zusammen und besprechen das Spiel.

### Schritt 2

Die Seminarleitung unterteilt die Gruppe in vier bis fünf Kleingruppen (4–6 Teilnehmende pro Gruppe):

- Ihr habt ein paar Minuten, um die Regeln zu besprechen.
- Anschließend werden die Regeln eingesammelt und ihr dürft nicht mehr sprechen oder mit Worten kommunizieren.
- Jede Runde dauert ein paar Minuten, wer sie gewinnt, wechselt danach in die nächste Gruppe. An euren Tisch kommt dafür jemand, der an einem anderen Tisch gewonnen hat. Diese Person spielt die nächste Runde mit euch – immer noch, ohne mit Worten zu kommunizieren.

Die Seminarleitung lässt die Teilnehmenden die Spielanleitung und die Regeln lesen und gibt ihnen Zeit für ein paar Testspiele. In dieser Zeit sind Gespräche noch erlaubt. Nach ein paar Minuten verkündet die Seminarleitung, dass es nun Zeit für das richtige Spiel ist. Die Regeln werden eingesammelt und die Seminarleitung erinnert die Teilnehmenden daran, dass sie von jetzt an nicht mehr sprechen dürfen.

## Schritt 3

Die Seminarleitung verkündet für alle den Beginn des Turniers.

Die Seminarleitung erinnert daran, dass der Punktestand notiert werden muss, wie es in der Spielanleitung erklärt ist.

Nach 5 Minuten werden die Teilnehmenden daran erinnert, dass die erste Runde vorüber ist und nun der Spielanleitung folgend gewechselt werden muss.

Dies wird 2–4 Mal wiederholt (je nach Zeit).

Die Seminarleitung verkündet das Ende der letzten Runde (erst dann, wenn die letzte Runde vorüber ist).

## Schritt 4

Die Seminarleitung bringt alle zurück in die große Runde, am besten in einen Stuhlkreis und bittet alle zur Ruhe zu kommen.

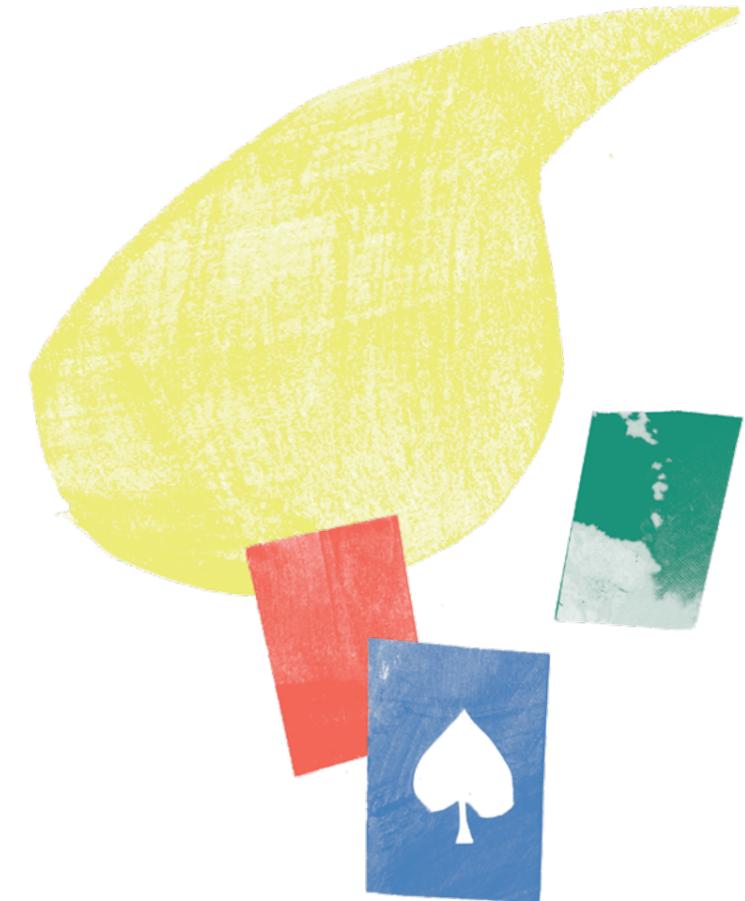
## Schritt 5

## Nachbesprechung

1. Die Seminarleitung stellt den Teilnehmenden die folgenden Fragen:

- Was ist euch als allererstes durch den Kopf gegangen, als ...
    - ... das Spiel erklärt wurde?
    - ... die Regeln wieder eingesammelt wurden?
    - ... ihr wechseln musstet?
    - ... ihr an einem neuen Tisch gespielt habt?
    - ... jemand neues an euren Tisch gekommen ist?
  - Haben sich eure Gedanken und Gefühle im Laufe des Spiels gewandelt?
  - Was waren eure größten Erfolge und was hat euch am meisten frustriert?
2. Die Seminarleitung sammelt die am häufigsten genannten Probleme und Gefühle, zu denen es während des Spiels gekommen ist, und schreibt sie auf.
3. Die Teilnehmenden werden in Dreiergruppen eingeteilt und haben 10 Minuten, um die folgenden Fragen zu beantworten:
- Was hat dieses Spiel mit interkulturellem Lernen zu tun?
  - Welche Probleme sind während des Spiels aufgetreten?

- Was habt ihr durch dieses Spiel gelernt? Wie könntet ihr mit einer Situation umgehen, die dem ähnelt, was ihr während des Spiels erlebt habt?
  - Habt ihr schon einmal ein Erlebnis gehabt, bei dem eine Regel anders war, ohne dass ihr davon wusstet? Wie hat sich euer Blick auf die Dinge verändert, als euch das bewusst geworden ist? Meint ihr, ihr hättet etwas anders gemacht, wenn ihr dieses Spiel schon vorher gekannt hättet?
4. In der großen Runde werden anschließend alle gebeten, zum Besten zu geben, was sie in den Kleingruppen besprochen haben.



## ● Spielanleitung

- Ihr habt ungefähr 5 Minuten, um die Regeln zu lesen und Testspiele zu machen.
- Dann werden die Regeln wieder eingesammelt.
- Von diesem Moment an ist keine verbale Kommunikation mehr erlaubt. Ihr dürft gestikulieren oder Bilder malen (keine Worte!). Aber ihr dürft nicht sprechen, keine Worte aufschreiben und keine Zeichensprache verwenden.
- Die Spiele sind wie ein Turnier aufgebaut. Jede Gruppe spielt eine Runde miteinander, die wiederum aus mehreren Sätzen besteht.
- Dann beginnt das Turnier, indem die erste Runde eingeläutet wird.
- Ab der ersten Runde wird auch der Punktestand gezählt.
- Wer die meisten Stiche holt, **hat einen Satz gewonnen**.
- Ist ein Satz noch nicht beendet, wenn die Runde zu Ende ist, gewinnt die Person, die in diesem Satz bis dahin die meisten Stiche geholt hat, die gesamte Runde.
- Wer in einer Runde die meisten Sätze gewonnen hat, **gewinnt die Runde**.
- Jede Runde dauert ein paar Minuten.
- Ist die Runde beendet, müssen die Personen, die die Runde gewonnen haben, in eine andere Gruppe wechseln.
- Wer in einer Runde die meisten Sätze gewonnen hat, wechselt an den Tisch mit der nächsthöheren Nummer.
- Wenn mehr als vier Personen an einem Tisch spielen, wechseln die beiden, die in einer Runde die meisten Sätze gewonnen haben, an den Tisch mit der nächsthöheren Nummer.
- Die anderen bleiben am Tisch.

## ● Spielregeln

### Karten

- Es sind nur 28 Karten im Spiel – Ass, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 in jedem Satz.
- Das Ass ist die niedrigste Karte.

### Beteiligte Personen

- Normalerweise 4–6, manchmal weicht die Zahl hiervon ab.

### Ausgabe der Karten

- Wer in der Runde das höchste Alter vorweisen kann, muss die Karten ausgeben.
- Die entsprechende Person mischt die Karten und gibt sie Stück für Stück aus.
- Alle Mitspielenden erhalten jeweils 4–7 Karten (oder eine andere Menge, je nach Anzahl der Personen am Tisch).

### Ende/Sieg

- Ein Satz endet, wenn alle Karten ausgespielt wurden.
- Wer die meisten Stiche geholt hat, gewinnt den Satz.

### Beginn

- Wer links neben der Karten ausgebenden Person sitzt, beginnt, indem eine beliebige Karte vorgelegt (gespielt) wird. Nun spielen die anderen nacheinander ebenfalls je eine Karte aus.
- Die ausgespielten Karten (eine von jeder Person am Tisch) bilden zusammen einen Stich.
- Beim letzten Stich kann es vorkommen, dass nicht mehr genügend Karten vorhanden sind, um alle zum Zug kommen zu lassen.

### Stich holen

- Wenn alle ihre Karten ausgespielt haben, gilt: Die höchste Karte holt den Stich.
- Wer diese Karte ausgespielt hat, nimmt den Stich an sich und legt ihn verdeckt in einem Stapel ab.

### Fortsetzung des Spiels

- Wer den Stich geholt hat, legt nun für den nächsten Stich vor und das Spiel setzt sich wie gehabt fort.
- Dieses Vorgehen wird immer wieder wiederholt, bis alle Karten ausgespielt wurden.

### Bedienen

- Wer für einen Stich vorlegt, hat hinsichtlich der Farbe freie Wahl.
- Alle anderen müssen bedienen. (Das bedeutet, dass du eine Karte spielen musst, die in ihrer Farbe der ersten Karte entspricht.)
- Hast du keine Karten in der vorgelegten Farbe, spiele eine andere Kartenfarbe.
- Der Stich geht an die höchste Karte mit der vorgelegten Farbe.

### Trümpfe

- In diesem Spiel gilt Pik als Trumpf.
- Hast du keine Karten in der jeweils vorgelegten Farbe, kannst du Pik spielen. Damit spielst du einen Trumpf aus.
- Auf diese Weise sicherst du dir den Stich – selbst, wenn das von dir gespielte Pik vom Wert her eine niedrige Karte ist.
- Allerdings kann auch ein anderer einen Trumpf spielen (weil keine Karte in der vorgelegten Farbe auf der Hand ist).
- In diesem Fall geht der Stich an den höchsten Trumpf.

## Karten

- Es sind nur 28 Karten im Spiel – Ass, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 in jedem Satz
- Das Ass ist die niedrigste Karte

## Beteiligte Personen

- Normalerweise 4–6, manchmal weicht die Zahl hiervon ab.

## Ausgabe der Karten

- Wer in der Runde das höchste Alter vorweisen kann, muss die Karten ausgeben
- Die entsprechende Person mischt die Karten und gibt sie Stück für Stück aus.
- Alle Mitspielenden erhalten jeweils 4–7 Karten (oder eine andere Menge, je nach Anzahl der Personen am Tisch).

## Ende/Sieg

- Ein Satz endet, wenn alle Karten ausgespielt wurden.
- Wer die meisten Stiche geholt hat, gewinnt den Satz.

## Beginn

- Wer links neben der Karten ausgebenden Person sitzt, beginnt, indem eine beliebige Karte vorgelegt (gespielt) wird.
- Nun spielen die anderen nacheinander ebenfalls je eine Karte aus.
- Die ausgespielten Karten (eine von jeder Person am Tisch) bilden zusammen einen Stich.
- Beim letzten Stich kann es vorkommen, dass nicht mehr genügend Karten vorhanden sind, um alle zum Zug kommen zu lassen.

## Stich holen

- Wenn alle ihre Karten ausgespielt haben, gilt: Die höchste Karte holt den Stich.
- Wer diese Karte ausgespielt hat, nimmt den Stich an sich und legt ihn verdeckt in einem Stapel ab.

## Fortsetzung des Spiels

- Wer den Stich geholt hat, legt nun für den nächsten Stich vor und das Spiel setzt sich wie gehabt fort.
- Dieses Vorgehen wird immer wieder wiederholt, bis alle Karten ausgespielt wurden.

## Bedienen

- Wer für einen Stich vorlegt, hat hinsichtlich der Farbe freie Wahl.
- Alle anderen müssen bedienen. (Das bedeutet, dass du eine Karte spielen musst, die in ihrer Farbe der ersten Karte entspricht.)
- Hast du keine Karten in der vorgelegten Farbe, spiele eine andere Kartenfarbe.
- Der Stich geht an die höchste Karte mit der vorgelegten Farbe.

## Karten

- Es sind nur 28 Karten im Spiel – Ass, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 in jedem Satz.
- Das Ass ist die höchste Karte.

## Beteiligte Personen

- Normalerweise 4–6, manchmal weicht die Zahl hiervon ab.

## Ausgabe der Karten

- Wer in der Runde das höchste Alter vorweisen kann, muss die Karten ausgeben.
- Die entsprechende Person mischt die Karten und gibt sie Stück für Stück aus.
- Alle Mitspielenden erhalten jeweils 4–7 Karten (oder eine andere Menge, je nach Anzahl der Personen am Tisch).

## Ende/Sieg

- Ein Satz endet, wenn alle Karten ausgespielt wurden.
- Wer die meisten Stiche geholt hat, gewinnt den Satz.

## Beginn

- Wer links neben der Karten ausgebenden Person sitzt, beginnt, indem eine beliebige Karte vorgelegt (gespielt) wird. Nun spielen die anderen nacheinander ebenfalls je eine Karte aus.
- Die ausgespielten Karten (eine von jeder Person am Tisch) bilden zusammen einen Stich.
- Beim letzten Stich kann es vorkommen, dass nicht mehr genügend Karten vorhanden sind, um alle zum Zug kommen zu lassen.

## Stich holen

- Wenn alle ihre Karten ausgespielt haben, gilt: Die höchste Karte holt den Stich.
- Wer diese Karte ausgespielt hat, nimmt den Stich an sich und legt ihn verdeckt in einem Stapel ab.

## Fortsetzung des Spiels

- Wer den Stich geholt hat, legt nun für den nächsten Stich vor und das Spiel setzt sich wie gehabt fort.
- Dieses Vorgehen wird immer wieder wiederholt, bis alle Karten ausgespielt wurden.

## Bedienen

- Wer für einen Stich vorlegt, hat hinsichtlich der Farbe freie Wahl.
- Alle anderen müssen bedienen. (Das bedeutet, dass du eine Karte spielen musst, die in ihrer Farbe der ersten Karte entspricht.)
- Hast du keine Karten in der vorgelegten Farbe, spiele eine andere Kartenfarbe.
- Der Stich geht an die höchste Karte mit der vorgelegten Farbe.

## Trümpfe

- In diesem Spiel gilt Pik als Trumpf.
- Hast du keine Karten in der jeweils vorgelegten Farbe, kannst du Pik spielen. Damit spielst du einen Trumpf aus.
- Auf diese Weise sicherst du dir den Stich – selbst, wenn das von dir gespielte Pik vom Wert her eine niedrige Karte ist.
- Allerdings kann auch ein anderer einen Trumpf spielen (weil keine Karte in der vorgelegten Farbe auf der Hand ist).
- In diesem Fall geht der Stich an den höchsten Trumpf.

## ● Spielregeln

### Karten

- Es sind nur 28 Karten im Spiel – Ass, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 in jedem Satz.
- Das Ass ist die höchste Karte.

### Beteiligte Personen

- Normalerweise 4–6, manchmal weicht die Zahl hiervon ab.

### Ausgabe der Karten

- Wer in der Runde das höchste Alter vorweisen kann, muss die Karten ausgeben.
- Die entsprechende Person mischt die Karten und gibt sie Stück für Stück aus.
- Alle Mitspielenden erhalten jeweils 4–7 Karten (oder eine andere Menge, je nach Anzahl der Personen am Tisch).

### Ende/Sieg

- Ein Satz endet, wenn alle Karten ausgespielt wurden.
- Wer die meisten Stiche geholt hat, gewinnt den Satz.

### Beginn

- Wer links neben der Karten ausgebenden Person sitzt, beginnt, indem eine beliebige Karte vorgelegt (gespielt) wird.
- Die ausgespielten Karten (eine von jeder Person am Tisch) stellen einen Stich dar.
- Beim letzten Stich kann es vorkommen, dass nicht mehr genügend Karten vorhanden sind, um alle zum Zug kommen zu lassen.

### Stich holen

- Wenn alle ihre Karten ausgespielt haben, gilt: Die höchste Karte holt den Stich.
- Wer diese Karte ausgespielt hat, nimmt den Stich an sich und legt ihn verdeckt in einem Stapel ab.

### Fortsetzung des Spiels

- Wer den Stich geholt hat, legt nun für den nächsten Stich vor und das Spiel setzt sich wie gehabt fort.
- Dieses Vorgehen wird immer wieder wiederholt, bis alle Karten ausgespielt wurden.

### Bedienen

- Wer für einen Stich vorlegt, hat hinsichtlich der Farbe freie Wahl.
- Alle anderen müssen bedienen. (Das bedeutet, dass du eine Karte spielen musst, die in ihrer Farbe der ersten Karte entspricht.)
- Hast du keine Karten in der vorgelegten Farbe, spiele eine andere Kartenfarbe.
- Der Stich geht an die höchste Karte mit der vorgelegten Farbe.

### Trümpfe

- In diesem Spiel gilt Kreuz als Trumpf.
- Du kannst jederzeit ein Kreuz ausspielen, wenn du es möchtest (auch dann, wenn du eine Karte in der vorgelegten Farbe auf der Hand hast). Damit spielst du einen Trumpf aus.
- Auf diese Weise sicherst du dir den Stich – selbst, wenn das von dir gespielte Kreuz vom Wert her eine niedrige Karte ist.
- Allerdings kann auch ein anderer einen Trumpf spielen (weil keine Karte in der vorgelegten Farbe auf der Hand ist). In diesem Fall geht der Stich an den höchsten Trumpf.

## ● Spielregeln

### Karten

- Es sind nur 28 Karten im Spiel – Ass, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 in jedem Satz.
- Das Ass ist die niedrigste Karte.

### Beteiligte Personen

- Normalerweise 4–6, manchmal kann die Zahl hiervon abweichen.

### Ausgabe der Karten

- Wer in der Runde das höchste Alter vorweisen kann, muss die Karten ausgeben.
- Die entsprechende Person mischt die Karten und gibt sie Stück für Stück aus.
- Alle Mitspielenden erhalten jeweils 4–7 Karten (oder eine andere Menge, je nach Anzahl der Personen am Tisch).

### Ende/Sieg

- Ein Satz endet, wenn alle Karten ausgespielt wurden.
- Wer die meisten Stiche geholt hat, gewinnt den Satz.

### Beginn

- Wer links neben der Karten ausgebenden Person sitzt, beginnt, indem eine beliebige Karte vorgelegt (gespielt) wird. Nun spielen die anderen nacheinander ebenfalls je eine Karte aus.
- Die ausgespielten Karten (eine von jeder Person am Tisch) bilden zusammen einen Stich.
- Beim letzten Stich kann es vorkommen, dass nicht mehr genügend Karten vorhanden sind, um alle zum Zug kommen zu lassen.

### Stich holen

- Wenn alle ihre Karten ausgespielt haben, gilt: Die höchste Karte holt den Stich.
- Wer diese Karte ausgespielt hat, nimmt den Stich an sich und legt ihn verdeckt in einem Stapel ab.

### Fortsetzung des Spiels

- Wer den Stich geholt hat, legt nun für den nächsten Stich vor und das Spiel setzt sich wie gehabt fort.
- Dieses Vorgehen wird immer wieder wiederholt, bis alle Karten ausgespielt wurden.

### Bedienen

- Wer für einen Stich vorlegt, hat hinsichtlich der Farbe freie Wahl.
- Alle anderen müssen bedienen. (Das bedeutet, dass du eine Karte spielen musst, die in ihrer Farbe der ersten Karte entspricht.)
- Hast du keine Karten in der vorgelegten Farbe, spiele eine andere Kartenfarbe.
- Der Stich geht an die höchste Karte mit der vorgelegten Farbe.

### Trümpfe

- In diesem Spiel gilt Herz als Trumpf.
- Du kannst jederzeit ein Herz ausspielen, wenn du es möchtest (auch dann, wenn du eine Karte in der vorgelegten Farbe auf der Hand hast). Damit spielst du einen Trumpf aus.
- Auf diese Weise sicherst du dir den Stich – selbst, wenn das von dir gespielte Herz vom Wert her eine niedrige Karte ist.
- Allerdings kann auch ein anderer einen Trumpf spielen. In diesem Fall geht der Stich an den höchsten Trumpf.

## Methoden 8: Das Stuhlspiel

### Bitte bedenke:

Der Punkt ist weder die Begegnung von Kulturen noch Missverständnisse und Kämpfe zwischen Kulturen, und es geht auch nicht um das gegenseitige Verständnis und Anerkennung. Bei dieser Übung liegt der Fokus auf den Einzelpersonen, die zusammen eine Gruppe bilden und entweder gemeinsame oder voneinander abweichende Ziele haben. Es ist in diesem Fall nicht der kulturelle Kontext, der ihr Verhalten beeinflusst: Das Verlangen, die Ziele zu erreichen, spielt ebenfalls eine große Rolle.

### Materialien:

- Stühle
- Flipchart
- Arbeitsblätter für drei Gruppen mit spezifischen Aufgaben:

**Gruppe 1:** Alle Stühle so schnell wie möglich aus dem Raum entfernen.

**Gruppe 2:** Alle Stühle im Raum so schnell wie möglich in einem Kreis anordnen.

**Gruppe 3:** Alle Stühle im Raum so schnell wie möglich zum Fenster bringen.

### Methoden

Bei der interkulturellen Kommunikation geht es nicht nur um das Aufeinandertreffen verschiedener nationaler Kulturen, sondern beispielsweise auch um verschiedene Arbeits- oder Gruppenkulturen.

Beim Stuhlspiel bekommen drei Gruppen drei einander widersprechende Anweisungen zu der Frage, was mit den Stühlen im Raum zu geschehen hat. Auf diese Weise sollen Konflikte und Probleme simuliert werden, wie sie bei interkulturellen Begegnungen auftreten können.

Mit Hilfe dieser Übung sollen die Teilnehmenden erfahren, was geschieht, wenn verschiedene Kulturen mit verschiedenen Interessen aufeinandertreffen. Es ist wichtig, dass jede Person über ihr eigenes Verhalten nachdenkt und erkennt, wie interkulturelle Konflikte aufkommen und dass ein Kompromiss ebenfalls zu einer gemeinsamen Lösung geführt hätte.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  ein Bewusstsein für die Komplexität von Konflikten gewonnen haben
-  ihre Beobachtungsgabe trainiert haben
  - in der Lage sein, eine Konfliktsituation zu analysieren
  - in der Lage sein, mit anderen zu einer Lösung zu kommen
  - Kompetenzen im Hinblick auf den Aufbau von Beziehungen gewonnen haben
  - Kooperationskompetenzen erworben haben
-  ein Bewusstsein für die Gleichwertigkeit von Werten gewonnen haben
  - Unterschiede respektieren
  - mit mangelnder Eindeutigkeit zurechtkommen
  - unvoreingenommener sein und andere nicht verurteilen

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Teilnehmenden werden in drei gleich große Gruppen aufgeteilt. Sie dürfen während des Spiels nicht sprechen. Es wird ihnen nicht gesagt, dass es eine gemeinsame Lösung gibt.

### Schritt 2

Jeder Gruppe wird eine Karte gezeigt, auf der die gruppeneigene Aufgabe steht.

### Schritt 3

Das Spiel beginnt und die Gruppen müssen ihre Aufgaben erfüllen.

### Schritt 4

Nach 15 Minuten werden in großer Runde die folgenden Fragen erörtert:

- Wie hast du dich zu Beginn gefühlt?
- Welches Verhalten hast du bei den anderen beobachtet?
- Welches Verhalten hast du bei dir selbst beobachtet?
- Welche Aufgaben hatten die anderen Gruppen?
- Wie funktionierte die Kooperation in deiner eigenen Gruppe?
- Wie war die Beziehung in den anderen Gruppen?
- Wie hat sich deine Laune im Zuge des Spiels verändert?
- Hast du dich wirklich als Teil einer Gruppe wahrgenommen, die mit anderen im Konflikt steht?
- Was hast du getan, um mit diesem Konflikt zurecht zu kommen?
- Wie hast du auf den Konflikt reagiert?
- Wer hat sich in die Konfliktlösung eingebracht und wie?
- Gab es Unterschiede im Verhalten von Männern und Frauen?
- Wie wurde mit Gewalt umgegangen?
- Hätte es eine perfekte Lösung geben können, in der alle Interessen berücksichtigt worden wären?
- Welches Verhalten hat dir das klargemacht?
- Wie hast du dich damit gefühlt?
- Was hast du gelernt?

## Methode 9: Alphas und Betas

### Methode

Manchmal kann es schwierig sein, Manchmal fällt es uns schwer, fremde Bräuche zu erkennen und mit ihnen umzugehen... In diesem Simulationsspiel wird eine Kontaktsituation geschaffen, in der die Teilnehmenden sehen können, wie schwierig es sein kann, Gästen die eigenen Erwartungen mitzuteilen und die Erwartungen der Gastgebernden zu verstehen. Bei dieser Methode verkörpern die Teilnehmenden als Gastgebernde und Gäste in einem Rollenspiel spezifische Kulturen, um diese interkulturelle Kommunikationssituation selbst zu erleben.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  lernen, wie man sich in interkulturellen Situationen verhält
-  sich für kulturelle Unterschiede öffnen
-  für konventionalisierte Gewohnheiten sensibilisiert sein



### Materialien:

- Seminarraum
- Kleiner Raum für die Vorbereitung
- Kopien mit der Beschreibung für jede Gruppe (Alpha und Beta)

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt, die Alphas und die Betas. Beide Gruppen erhalten genügend Exemplare der Anweisungen und bereiten sich von der anderen Gruppe getrennt auf den Besuch vor. Es sollte genügend Zeit eingeplant werden, um das eigene Verhalten der Gäste und die Erwartungen der Gastgebernden zu proben.

### Schritt 2

Eine Gruppe besucht die andere. Während des Besuchs sind keine Gespräche erlaubt. Anweisungen für die Gäste: Ihr wisst nicht viel über die anderen. Ihr seid sehr aufgeschlossen und möchtet mit den Gastgebernden in Kontakt kommen. Achtet bitte darauf, was die Gastgebernden von euch erwarten. Anweisungen an die Gastgebernden: Empfangt die Gäste höflich und eurer Kultur entsprechend.

### Schritt 3

Nach dem ersten Besuch ziehen sich beide Gruppen zurück und überprüfen ihre eigenen Verhaltensregeln. Die Gäste notieren kurz ihre Beobachtungen und Vermutungen hinsichtlich dessen, was die Gastgebernden von ihnen als den Besuchenden erwarten. Es ist wichtig, sich nicht zu sehr darauf zu konzentrieren, die Erwartungen der Gastgebernden zu beobachten, weil man aus der Perspektive eines distanziert Beobachtenden heraus nicht gut weiterspielen kann. Die Beobachtungen sollten nach dem Besuch nur kurz als Erinnerung notiert werden. Die Rollen werden getauscht, die früheren Gäste sind nun die Gastgebernden für die andere Gruppe.

### Schritt 4

#### Nachbesprechung

Zunächst einmal werden die Teilnehmenden nach ihren Eindrücken befragt. Was war irritierend, witzig, schwierig ...? Dann werden sie gefragt, was die andere Gruppe ihrer Meinung nach von ihnen als Gästen erwartet.

- Welche Botschaften wurden korrekt verstanden, welche missverstanden?
- Welche Gefühle sind bei den Gastgebernden aufgekommen, die etwas vermitteln wollten, und bei den Gästen, die die „Adressat:innen“ waren?
- An welche Grenzen ist man gestoßen?
- Wie hat jede einzelne Person die Gegengruppe erlebt?
- Wie gehen wir im Ausland mit unseren eigenen Erwartungen um, die wir in Hinblick auf das Verhalten haben? Als Reisende, als Gastgebernde...
- Welche Erlebnisse hattet ihr selbst schon in Besuchssituationen, in denen die Sitten unterschiedlich waren?

## ● Alphas



### Verhalten als Gastgebernde

- Alphas begrüßen einander, indem sie sich die Haare raufen und einander direkt in die Augen schauen.
- Alphas zeigen Freude, indem sie laut lachen.
- Alphas halten sich immer so nah am Gegenüber, dass sie den Geruch wahrnehmen können.
- Alphas zeigen niemals mit der Hand auf etwas, sondern sehen es einfach nur betont an.
- Alphas sagen „Ja“, indem sie den Handrücken vor dem Gesicht vor und zurückbewegen.
- Alphas sagen „Nein“, indem sie sich mit der Faust auf die Brust klopfen.
- Alphas zeigen ihr Missfallen, indem sie sehr still stehen.

### Alphas haben die folgenden Erwartungen an Gäste

Die Gäste sollen:

- den Gruß erwidern
- viel und oft lachen (denn Lachen gilt als Lob an die Gastgebernden!)
- das Lachen der Gastgebernden unbedingt erwidern
- den Gastgebernden den Rücken reiben
- den Gastgebernden einen Stuhl holen
- selbst im Schneidersitz vor dem Stuhl sitzen

## ● Betas



### Verhalten als Gastgebernde

- Betas begrüßen einander mit einer Verbeugung aus 2 Metern Entfernung.
- Betas wenden ihr Gesicht ab, wenn sie mit einer anderen Person in Kontakt treten.
- Betas halten von Fremden mindestens 2 Armlängen Abstand.
- Betas zeigen Freude und Begeisterung, indem sie beide Arme um den Körper schlingen – niemals durch Lachen.
- Betas sagen „Nein“, indem sie den Kopf zurücklegen und mit der Zunge schnalzen.
- Betas zeigen niemals mit der Hand auf etwas, sondern immer mit den Lippen.
- Betas zeigen ihr Missfallen (z. B. bei falschem Benehmen) durch ein lautes „Ga-gaa“ (Betonung auf der zweiten Silbe und ansteigende Intonation).

### Betas haben die folgenden Erwartungen an Gäste

Die Gäste sollen:

- sich zum Gruß verbeugen
- ihre Schuhe ausziehen
- unter keinen Umständen in den persönlichen Raum eindringen
- sich ruhig und höflich verhalten
- den Gastgebernden einen persönlichen Gegenstand leihen (z. B. eine Uhr)
- niemals höher sitzen und sich niemals zuerst setzen

## Methode 10: Das Vier-Ohren- Modell

### Methode

Das Vier-Ohren-Modell (auch als Kommunikationsquadrat oder Vier-Seiten-Modell bekannt) kann helfen, Kommunikationsprobleme zu analysieren. Der Grund dafür liegt darin, dass die vier Seiten einer Botschaft mit den vier Ohren verknüpft werden, mit denen die Empfangenden die Botschaft hören. In der alltäglichen Kommunikation sind Aussagen oft zweideutig und somit unklar, und wir hören häufig unbewusst mit einem „Lieblingsohr“. Diese Übung macht deutlich, welche Folgen das einseitige Hören haben kann.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden::

-  Kenntnisse zum zwischenmenschlichen Kommunikations- und Interaktionsprozess gewonnen haben, basierend auf dem Vier-Seiten-Modell zur Kommunikation von Schulz von Thun
-  basierend auf dem Vier-Ohren-Modell das Zuhören lernen
  - in der Lage sein, angemessen auf die Situation zu reagieren
  - in der Lage sein, mit Zweideutigkeiten umzugehen
-  sich dessen bewusst sein, dass es unterschiedliche Arten des Reagierens gibt
  - verstehen, dass die Antwort auf eine Botschaft von den Empfangenden abhängt
  - emotionale Intelligenz erwerben

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung stellt eine Situation vor, in der zwei Menschen einen Dialog führen.

### Schritt 2

Die Gruppe wird in vier Kleingruppen unterteilt. Jede Gruppe bereitet in der Rolle der Empfangenden, die die Botschaft ausschließlich mit einem der vier Ohren hören, mögliche Antworten vor und teilt sie denjenigen mit, die die gehörte Botschaft gesendet haben.

### Schritt 3

Jede der Empfängergruppen beginnt einen Dialog mit den Sendenden. Darauf folgen vier Rollenspiele.

### Schritt 4

Diskussion in der großen Runde, wobei die folgenden Fragen als Ausgangspunkt dienen:

- Wie hast du dich als Sendender gefühlt?
- Wie hast du dich als Empfangender gefühlt?
- Haben die Gespräche unterschiedliche Richtungen genommen? Warum?

### Bitte bedenke:

Für diese Übung stellt die Seminarleitung den Teilnehmenden einen Dialog zur Verfügung, an dem die Teilnehmenden das Modell üben können. Hierzu kann entweder das Beispiel aus Kapitel 3 zu Kultur und Kommunikation oder ein eigenes Beispiel verwendet werden.

### Materialien:

- Flipcharts mit dem Vier-Ohren-Modell

## Methode 11: Unterscheidung zwischen Beschreibung, Auslegung und Bewertung

### Methode

Es kann vorkommen, dass man sich in einem neuen kulturellen Kontext wiederfindet und einem Gedanken wie diese durch den Kopf gehen: „Diese Situation fühlt sich seltsam an“ oder „Ich weiß nicht so genau, wie ich verstehen soll, was da gerade passiert.“ Das DIE-Modell ist ein praktisches Hilfsmittel, das man nutzen kann, wenn man mit unbekanntem interkulturellen Situationen oder anderen unklaren Umständen konfrontiert ist. Es handelt sich um ein Modell, das dazu beitragen kann, Urteile außer Kraft zu setzen und eine Situation aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

### Bitte bedenke:

Die Seminarleitung kann betonen, wie leicht wir alle uns dazu hinreißen lassen, Dinge auszulegen und uns Urteile zu bilden – und dass dies auf unserer Geschichte und den Erfahrungen basiert, die wir in unserem Leben gemacht haben. Wir verstehen, was wir kennen und gelernt haben, was wir glauben wollen und was Teil unserer Weltansicht ist.

Das DIE-Modell (DIE steht für „Description“, „Interpretation“ und „Evaluation“, also „Beschreibung“, „Auslegung“ und „Bewertung“) ist insbesondere dann sehr hilfreich, wenn wir mit interkulturellen Interaktionen zu tun haben, in denen es zu Missverständnissen, Fehlkommunikation und/oder Verwirrung kommen kann. Außerdem kann es uns helfen, (unbewusste) Manipulationen durch andere zu verhindern, denn es kommt ganz einfach häufig vor, dass jemand ein Urteil fällt oder seine Auslegung schildert, dies jedoch wie eine objektive Beschreibung vorbringt.



## Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Einleitung

Die Seminarleitung unterteilt das Flipchart-Papier oder die Tafel in drei Spalten, die jedoch noch keine Überschriften bekommen. Die Seminarleitung zeigt der Gruppe das erste Foto und fordert die Teilnehmenden zur Mitwirkung auf, indem sie Folgendes sagt: „Sagt mir etwas zu diesem Foto.“ Es wird nicht gefragt, was die Teilnehmenden sehen, und sie werden auch nicht gebeten, das Bild zu beschreiben. Wenn es möglich ist, können sich die Teilnehmenden das Bild genauer ansehen und es herumgeben, aber es sollte schnell an die anderen weitergereicht werden. Gegebenenfalls kann die Seminarleitung noch weiter zur Diskussion anregen, etwa durch: „Und was könnt ihr mir noch dazu sagen?“

### Schritt 2

#### Einführung in das DIE-Konzept

Die Seminarleitung notiert die Aussagen der Teilnehmenden in den drei Spalten. In die erste Spalte kommen Beschreibungen (Dinge, die man sehen oder direkt wahrnehmen kann; nur erkennbare Fakten), in die zweite Spalte kommen Auslegungen (Gedanken der Teilnehmenden zu dem, was sie sehen, was auf dem Bild geschieht) und in die dritte Spalte kommen Bewertungen (welche Gefühle die Teilnehmenden in Bezug auf das hegen, was sie auf dem Bild sehen, positiv und negativ). Die Spalten haben immer noch keine Überschriften.

### Schritt 3

#### D.I.E

Die Seminarleitung gibt Handout 1 mit den Definitionen aus, setzt Überschriften über die 3 Spalten, geht die Definitionen der einzelnen Kategorien (Beschreibung, Auslegung und Bewertung) durch, erklärt sie und erläutert, wie die Anmerkungen in die drei Kategorien passen. Es können Nachfragen gestellt werden, um sicherzugehen, dass alle die Kategorien verstanden haben.

### Schritt 4

#### Arbeit in der großen Runde

Die Seminarleitung wiederholt die Übung mit der gesamten Gruppe und nutzt das zweite Foto, um in die Diskussion einzusteigen. Zunächst bittet die Seminarleitung die Teilnehmenden, nur zu beschreiben, was sie sehen, und trägt dies in die Beschreibungsspalte ein. Wenn die Teilnehmenden Auslegungen oder Bewertungen vornehmen, sollten sie korrigiert werden. Sie haben hierfür 1 Minute Zeit. Anschließend werden die Teilnehmenden um ihre Auslegung gebeten; die Antworten kommen in die Auslegungsspalte. Auch hier sollten sie korrigiert werden, wenn sie Bewertungen abgeben. Zum Schluss werden sie gebeten, das Bild zu bewerten, wobei positive wie negative Bewertungen möglich sind.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  den Unterschied zwischen Beschreibung, Auslegung und Bewertung kennen und in der Lage sein, die einzelnen Aspekte zu erkennen
-  Menschen und Situationen mit Tiefe und im Detail beschreiben
-  unterschiedliche Perspektiven einnehmen

### Materialien:

- Tafel, Whiteboard oder Flipchart-Papier
- Stifte oder Kreide
- Kopien der Handouts #1 und #2 für alle Teilnehmenden
- 2 Fotografien für die gesamte Gruppe, ein Abzug aller Zusatzfotos für die Kleingruppen (Beispielfotos sind beigefügt)

## Schritt 5

## Arbeit in der Kleingruppe

Die Teilnehmenden werden in kleinere Gruppen mit 3–4 Personen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt ein anderes Bild. Die Teilnehmenden werden gebeten, gemeinsam die Tabelle in Handout #2 auszufüllen. Es müssen eine Beschreibung, mindestens zwei alternative Auslegungen der Beschreibung (oder auch mehr Auslegungen) und mindestens zwei alternative Bewertungen jeder Auslegung (oder auch mehr) eingetragen werden.

## Schritt 6

## Präsentation und Nachbesprechung

Jede Kleingruppe benennt eine Person, die die Auslegungen und Bewertungen der Gruppe vorstellt. Zur Anregung der Diskussion können die folgenden Fragen gestellt werden:

- Welche Rolle spielen Annahmen, Vorlieben und Weltansichten bei der Auslegung und Bewertung der wahrgenommenen Realität?
- Wie sollte man alternative Auslegungen und Bewertungen gewichten?



## ● Beschreibung, Auslegung und Bewertung

## Handout #1

## Beschreibung

Was ich sehen/wahrnehmen kann (nur Fakten, die konkret/empirisch erkennbar sind)

## Auslegung

Was ich über das denke, was ich sehe; was ich aus dem entnehmen kann, was ich sehe

## Auswertung

Was ich aufgrund meiner Gedanken empfinde (positiv oder negativ)

## Beispiele

**Beschreibung:** Ich sehe eine Frau mit asiatischer Abstammung, die ihren Mund bedeckt.

**Auslegung:** Sie gähnt, ihr muss langweilig sein.

**Bewertung:** Das ist schon in Ordnung, ich mache ihr keinen Vorwurf.

**Beschreibung:** Ich sehe einen roten Griff.

**Auslegung:** Das muss etwas sein, was in Notsituationen verwendet wird.

**Bewertung:** Die Leute sollten darauf eingestellt sein, in Notsituationen Sicherheitsausrüstung zu verwenden.

## Alternative Auslegungen und Bewertungen

**Beschreibung:** Ich sehe eine Frau, die ein Kind umarmt.

**Auslegung A:** Die Frau ist die Mutter des Kindes und umarmt es aus lauter Liebe.

**Bewertung #1:** Das ist nur natürlich und fürsorglich.

**Bewertung #2:** Das ist die klassische patriarchalische Darstellung einer Frau als Mutter.

**Auslegung B:** Die Frau hat das Kind entführt und verbirgt es jetzt, damit es nicht von anderen entdeckt wird.

**Bewertung #1:** Das ist widerlich und böse.

**Bewertung #2:** Ich hoffe, die Frau wird geschnappt und das Kind ist in Sicherheit.

**Auslegung C:** Die Frau ist Ärztin und untersucht das Kind auf eine infektiöse Krankheit.

**Bewertung #1:** Kinderärzte sind wunderbare Menschen.

**Bewertung #2:** Es ist traurig, dass so viele Kinder unter vermeidbaren Kinderkrankheiten leiden.

# ● Beschreibung, Auslegung und Bewertung

## Handout #2

Beschreibung

Erste Auslegung

Alternative Auslegung

Erste Bewertung

Alternative Bewertung

Erste Bewertung

Alternative Bewertung

# ● Beschreibung, Auslegung und Bewertung



Foto: pexels



Foto: shutterstock

Foto: pexels



Foto: Wojciech Grzedziński



Foto: pexels



Foto: Shimane Japan



Foto: schronisko.org.pl



Foto: Richard Mortel



## Methode 12: Die kulturelle Brille – Insel Albatros

### Bitte bedenke:

Die Seminarleitung entführt die Teilnehmenden auf die Insel Albatros. Sie übernimmt die Rolle der hier lebenden Albatrossianer:innen, wobei das Seminarleitungsteam eine Frau und einen Mann spielt. Die Teilnehmenden sind die Tourist:innen. Das Verhalten, das die Albatrossianer:innen zeigen, führt normalerweise zu der Auslegung, dass Frauen auf der Insel Albatros unterdrückt werden.

### Materialien:

- 2 Tücher
- Schale Erdnüsse

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

 gelernt haben, dass das Verhalten anderer Menschen auch im Alltag stets Auslegungssache ist

 sich der Auslegung bewusst werden

 unterschiedliche Werte und Sichtweisen voraussetzen

### Methode

Durch die Betrachtung eines kurzen Rollenspiels werden die Teilnehmenden dazu angeregt, darüber nachzudenken, wie sehr sie Gepflogenheiten durch ihre eigene kulturelle Brille wahrnehmen. Diese Methode ist eine Möglichkeit, die eigenen Annahmen neu zu überdenken.

#### Die Menschen von Albatros

- Die Menschen von Albatros sind ausgesprochen friedfertig. Sind sie zufrieden, summen sie ruhig und leise vor sich hin. Sind sie zornig oder verärgert, was selten vorkommt, stoßen sie Zischlaute aus.
- Die Göttin der Erde ist die höchste Gottheit auf Albatros. Sie wird sehr verehrt und geachtet. Die Albatrossianer:innen suchen deshalb den Kontakt zur Erde. Große Füße zu haben, ist eine privilegierte Veranlagung, weil es so möglich ist, besonders viel Verbindung zur Erdgottheit herzustellen. Alles, was mit der Erde zu tun hat, besitzt einen hohen Stellenwert bei den Albatrossianer:innen. Lieblingsspeise und Ritualnahrungsmittel in dieser Kultur sind deshalb Erdnüsse.
- Besuchenden erweisen die Einheimischen eine besondere Ehrerbietung, indem sie darauf achten, dass diese möglichst viel Kontakt zur Erde herstellen, um viel von der Erdenergie aufnehmen zu können. So ist es zum Beispiel wichtig, beim Sitzen beide Füße auf dem Boden zu haben und die Beine nicht übereinander zu schlagen.

Frauen genießen auf Albatros hohes Ansehen, weil sie wie die Mutter Erde Leben gebären. Sie haben deshalb besondere Privilegien:

- Um sie vor etwaigen Angriffen oder Gefahren zu schützen, müssen die Männer immer einige Schritte vor ihnen hergehen.
- Die Männer haben die Pflicht, alle Speisen vorzukosten, bevor die Frauen davon essen.
- Die Frauen stehen der Erdgöttin näher als die Männer – sie haben deshalb das Recht, auf dem Boden zu sitzen, während die Männer weiter entfernt von der Erde auf Stühlen Platz nehmen müssen.
- Nur über ein Ritual ist es Männern erlaubt, näheren Kontakt mit der Gottheit der Erde aufzunehmen: Sie dürfen der Frau, die neben ihnen am Boden sitzt, die Hand auf den Nacken legen, während sie durch das Berühren der Erde mit der Stirn die von dort ausgehende kosmische Energie aufnimmt. Ein Teil der Energie fließt dann über die Hand des Mannes auf ihn selbst über. Dieses Ritual wird als besondere Ehre betrachtet.
- Abgesehen von diesem Ritual ist es den Albatros-Männern nicht gestattet, andere Frauen ohne deren vorherige Erlaubnis zu berühren.

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Alle Teilnehmenden sitzen in einem Kreis. Das Seminarleitungsteam (ein Mann und eine Frau) erklärt, dass sie jetzt eine Reise auf die Insel Albatros unternehmen werden. Dann verlässt das Seminarleitungsteam den Raum und kommt kurz darauf wieder zurück. Sie tragen Tücher, die um ihre Körper gebunden sind. Das Rollenspiel beginnt.

### Schritt 2

Das Seminarleitungsteam stellt zwei auf der Insel Albatros lebende Einheimische dar.

#### 1. Phase: Begrüßung

Der Mann geht vor der Frau, die Frau folgt ihm. Sie wandern einige Male um die Teilnehmenden herum. Dabei summen sie leise vor sich hin. Anschließend drehen sie ein paar Runden im Inneren des Kreises. Der Mann geht auf die männlichen Teilnehmer zu, die die Beine übereinandergeschlagen haben, und stellt ihre Füße auf den Boden. Die Frau macht dasselbe bei Männern und Frauen.

#### 2. Phase: Essen

Der Mann setzt sich auf einen Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihm. Dann reicht ihm die Frau eine Schale mit Erdnüssen. Der Mann nimmt die Schale an und isst ein paar Erdnüsse. Anschließend reicht er die Schale an die Frau zurück, die nun ebenfalls isst. Die Frau stellt die Erdnüsse zur Seite.

#### 3. Phase: Energieaufnahme

Der Mann legt der Frau eine Hand in den Nacken. Die Frau beugt sich vor und berührt mit ihrer Stirn den Boden. So verharrt sie für einen Moment. Dieser Vorgang wird drei Mal wiederholt. Anschließend lächeln sie sich an, nicken einander zu und erheben sich.

#### 4. Phase: Verabschiedung

Die beiden wandern erneut summend durch den Kreis. Wieder stellen sie die übereinander geschlagenen Beine der Teilnehmenden auf den Boden – der Mann bei den Männern, die Frau bei Männern und Frauen. Sie verlassen den Raum und kehren nach einiger Zeit ohne die Tücher wieder zurück.

**Reflexion – Teil 1**

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, zu beschreiben, was sie gesehen haben. Außerdem werden sie gebeten, kurz zu erklären, ob sie gerne auf Albatros leben würden. Die Teilnehmenden erzählen, was sie gesehen und erlebt haben.

## Schritt 4

**Nachbesprechung: Reflexion – Teil 2**

Die Seminarleitung erläutert die Gebräuche und Traditionen der Bewohner von Albatros. Die Gruppe überlegt, wie es zu den Missverständnissen gekommen sein kann.

- Welche Annahmen und Bewertungen haben zu der Fehleinschätzung geführt und woher sind sie gekommen?

Es sollte für die Auswertung reichlich Zeit eingeplant werden, um eine wirkungsvolle Gegenüberstellung von Wahrnehmung und Auslegung zu erreichen. Aber: Die Auswertung sollte nicht so weit gehen, dass Diskriminierung und Unterdrückung als kulturell gegeben akzeptiert werden. Ziel der Übung sollte sein, zwischen Wahrnehmung und Auslegung unterscheiden zu lernen.

**Methode 13:  
Die Zwiebel****Position, Interessen,  
Bedürfnisse****Methode**

Die Zwiebel öffnet die Augen – auf Gruppenebene und bei Einzelpersonen. Im Allgemeinen ist sie leichter zu verstehen, wenn sie auf einen persönlichen Konflikt oder Konflikte aus dem unmittelbaren Umfeld der Teilnehmenden angewendet wird, aber sie sorgt auch in interkulturellen Situationen für ein Aha-Erlebnis. Wir sind oftmals der Meinung, dass wir unsere Interessen verteidigen, wenn wir bestimmte Positionen einnehmen. Tatsächlich aber verringern wir damit unsere Chancen, dass ihnen wirklich entsprochen wird. In Konfliktsituationen werden wir häufig mitgerissen und wollen einfach nur noch gewinnen. Stattdessen könnten wir aber auch einen Blick auf die Bedürfnisse werfen, die hinter den verschiedenen Positionen stecken. Es braucht ein wenig Zeit, um diese Haltung zu üben und nicht auf den unmittelbaren Reiz zu reagieren, aber die Fähigkeit zur Konfliktanalyse kann in allen möglichen Lebenslagen und interkulturellen Situationen hilfreich sein.

**Bitte bedenke:**

Das Zwiebelmodell kann von den Teilnehmenden in verschiedenen Konfliktsituationen verwendet werden. Wir empfehlen, die Bedürfnisse aller Parteien zu analysieren. Sollte dies zeitlich nicht möglich sein, können auch nur die Bedürfnisse einer einzigen Partei betrachtet werden.

**Materialien:**

- Beschreibung der Methode
- Flipchart
- Stifte

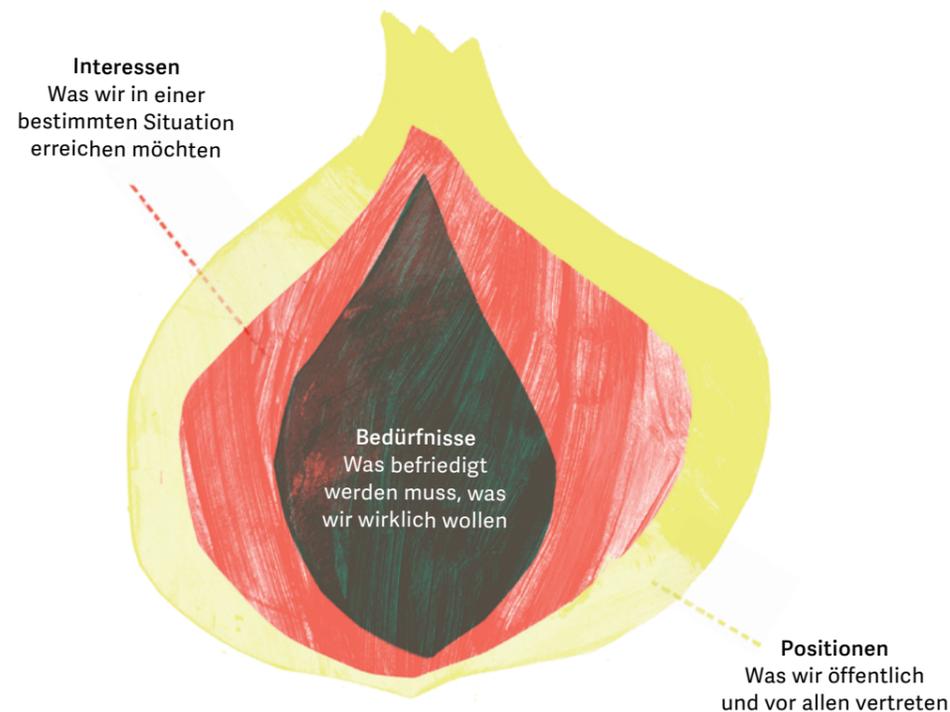
**Am Ende der Sitzung werden  
die Teilnehmenden:**

-  den Unterschied zwischen Position, Interesse und Bedürfnis verstehen
-  in der Lage sein, ihr eigenes Verhalten in Übereinstimmung mit den drei Differenzierungen zu analysieren
-  offen dafür sein, die Handlungen anderer durch das Zwiebelmodell zu betrachten, weshalb sie sich besser in andere hineinversetzen können

## Schritt 1

**Präsentation und Anweisungen der Seminarleitung**

Die Seminarleitung stellt das Modell vor, indem sie, wie nachstehend dargestellt, eine Zwiebel zeichnet und dabei Beispiele aus dem Leben der Teilnehmenden oder eine interkulturelle Situation verwendet.

**Das Zwiebelmodell****Beschreibung des Modells:**

Das Zwiebelmodell stützt sich auf den Gedanken, dass die Ebenen eines Konflikts stark an die Schale einer Zwiebel erinnern: Es steckt reichlich Dynamik dahinter, aber wir sehen nur das, was an der Oberfläche ist – bis wir beginnen, die Schalen nacheinander abzuziehen, um zu erkennen, was im Kern zu finden ist. Das ermöglicht uns ein besseres Verständnis für die Positionen der Konfliktparteien und ihre wahren Interessen und Bedürfnisse. Es hilft uns, zu unterscheiden – zwischen dem, was die einzelnen Parteien ihrer Aussage nach wollen, und dem, was sie wirklich wollen und brauchen.

In friedlichen Situationen interagieren und handeln Menschen auf der Grundlage ihrer tatsächlichen Bedürfnisse. In Konfliktsituationen sorgen der mangelnde Zugang zu grundlegenden Bedürfnissen und das Misstrauen, das miteinander im Widerstreit liegende Beziehungen oftmals prägt, für eine Veränderung der Basis, auf der die Interaktion der Menschen fußt. Wichtig ist, sich des Unterschieds zwischen Positionen und Interessen bewusst zu sein:

- Positionen sind das, was Menschen in einem Konflikt behaupten zu wollen.
- Interessen sind das, was sie wirklich wollen und was sie motiviert.

Die äußere Schale der Zwiebel steht für die Positionen, die wir allen anderen gegenüber vertreten (das, was wir unserer Aussage nach wollen). Darunter liegen unsere Interessen (das, was wir möchten), die für das stehen, was wir in einer Konfliktsituation erreichen wollen. Im Kern der Zwiebel stecken unsere Bedürfnisse (was wir haben müssen), die erfüllt werden müssen, damit die Konfliktparteien wirklich mit dem Ergebnis zufrieden sind. Während Interessen oftmals noch verhandelt werden können, sind Bedürfnisse unverhandelbar. Auch wenn es schwer sein kann, die Dynamik beiseite zu lassen, ist es sehr wichtig, dass die Konfliktparteien ihre eigenen Bedürfnisse und die der anderen verstehen, denn nur so können konstruktive und befriedigende Ergebnisse erreicht werden. Bei der Analyse von Interessen sollten wir Folgendes im Hinterkopf behalten:

- Alle Parteien haben Interessen und Bedürfnisse, die für sie wichtig und stichhaltig sind.
- Eine Lösung des Problems sollte möglichst vielen Interessen möglichst vieler Parteien entsprechen.
- Es gibt immer mehr als eine annehmbare Lösung für ein Problem.
- In jedem Konflikt gibt es kompatible und gegensätzliche Interessen.

Die Seminarleitung sollte die grundlegenden Fakten des Konflikts erläutern und dann diese Fragen stellen. Es kann das folgende Beispiel verwendet werden.

„Anna steht vor der Entscheidung, was sie nach der Schule machen soll. Ihre Eltern möchten, dass sie Medizin oder Biochemie studiert. Sie würde lieber Visagistin werden und möchte eigentlich gar nicht studieren. Die Spannungen nehmen zu, und eines Tages erklärt Anna, dass sie sich zu sehr unter Druck gesetzt fühlt und aus ihrem Elternhaus ausziehen möchte.“

- Worin besteht die Position der Person?
- Warum nimmt die Person diese Position ein?
- Was ist ihr grundlegendes Interesse?
- Aus welchem Bedürfnis entspringt dieses Interesse?
- Sprechen wir in diesem Fall von einem Interesse, einem Bedürfnis oder einer Position?

Die Teilnehmenden finden sich wieder in den Gruppen aus der Konfliktkartierungsübung zusammen. Sie erörtern und ermitteln die Positionen, Interessen und Bedürfnisse der Darstellenden aus der Konfliktkartierungsübung. Dann erstellen sie das Diagramm und präsentieren es vor der gesamten Gruppe.

### Nachbesprechung:

Die gemeinsame Nachbesprechung ist sehr wichtig. Während der Nachbesprechung werden die Teilnehmenden die Interessen und Bedürfnisse der Parteien klar definieren. Das führt zu einem tieferen Verständnis des Konflikts und macht es leichter, eine Lösung zu finden.

— Positionen	— Interessen	— Bedürfnisse
Was wir unserer Aussage nach wollen	Was wir wirklich wollen	Was wir haben müssen

### Nachbesprechung:

Diese Übung soll lehren, zwischen den Positionen, den Interessen und den Bedürfnissen der Hauptparteien eines Konflikts zu unterscheiden. Es kann schwierig sein, den Unterschied zwischen Bedürfnissen und Interessen zu verstehen, weil viele Menschen die Tendenz haben, beides zu vermischen. Um diese Hürde zu überwinden und den Teilnehmenden zu einem tieferen Verständnis zu verhelfen, fragt die Seminarleitung:

- Was brauchen die Parteien in dieser Situation?
- Ist es für sie wichtig?
- Ist es essentiell, dass dem entsprochen wird? Warum?
- Was geschieht, wenn das Bedürfnis nicht erfüllt wird?
- Wie würde es sich auf die Position und das Verhalten der Konfliktparteien auswirken, wenn das Bedürfnis erfüllt würde?

Wenn wir den Unterschied zwischen Interessen und Bedürfnissen wirklich verstehen, kann uns dies helfen, im Hinblick auf frühere Entscheidungen zu einer anderen Ansicht zu kommen. Dieses neue Wissen eröffnet uns die Chance, Dinge anders auszulegen und unsere und die Reaktion der anderen besser zu verstehen. So lernen wir, beim nächsten Konflikt oder der nächsten Auseinandersetzung innezuhalten und uns zu fragen:

Was brauche ich, was braucht die andere Person? Sind unsere Interessen unterschiedlich oder werden sie nur so vorgetragen? Können wir in unseren Interessen und Bedürfnissen zu einer Einigung finden? Die Teilnehmenden werden in der Lage sein, zu erkennen, dass unsere Bedürfnisse universell sind. Wie Bedürfnisse befriedigt werden, unterscheidet sich jedoch von Kultur zu Kultur. Die Allgemeingültigkeit von Bedürfnissen zu erkennen, ist eine gute Möglichkeit, mit anderen in Verbindung zu treten.

## Methode 14: Empathieübung

### Methode

Empathie ist in nahezu jedem Aspekt des täglichen Lebens wichtig. Sie versetzt uns in die Lage, mit anderen mitzufühlen und zu Freund:innen, lieben Menschen, Kolleg:innen und Fremden eine Beziehung aufzubauen – und sie wirkt sich überaus positiv auf die Welt aus. Empathie ist eine Fähigkeit, die ausgebaut werden kann, und eine gute Möglichkeit, dies zu erreichen, besteht darin, anderen zuzuhören. Wenn wir uns die Zeit nehmen, dem zuzuhören, was andere Menschen uns erzählen, können wir leichter verstehen, wie sie denken und fühlen.

### Bitte bedenke:

Es sollte ausreichend Zeit für diese Übung eingeplant werden, denn es könnte sein, dass die Teilnehmenden hier zum ersten Mal ein wichtiges Erlebnis mit anderen teilen.

Die Listen zu den Gefühlen und Bedürfnissen (Handout) sollten im Vorfeld vorbereitet werden.

### Materialien:

- Listen zu Bedürfnissen und Gefühlen (beigefügt)
- Karten für die Teilnehmenden

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  besser verstehen, wie man genau zuhört und produktive Fragen stellt
-  erkennen, wie ihr eigenes Problem aussieht, wenn es durch die Augen anderer Menschen betrachtet wird, und erleben, wie verschiedene Perspektiven zu neuen Lösungen führen können
-  ihre Empathiefähigkeit gestärkt haben

## Schritt 1

**Kleingruppen**

Die Teilnehmenden werden in Gruppen mit 5 Personen aufgeteilt. Jede Person erhält eine Karteikarte und einen Stift. Alle schreiben: „Das Problem, an dem ich arbeite, ist ...“ auf ihre Karte und vervollständigen diesen Satz. Die Karten sollen nicht unterschrieben werden.

## Schritt 2

**Verteilen der Karten**

Nach dem Schreiben werden die Karten eingesammelt, gemischt und in den Kleingruppen nach dem Zufallsprinzip neu verteilt. (Wenn eine Person ihre eigene Karte bekommt, sollte sie mit jemand anderem tauschen; niemand sollte das eigene Problem erhalten.)

## Schritt 3

**Empathie**

Alle lesen die Karte zunächst selbst und versuchen, die Gefühle und Bedürfnisse zu verstehen und zu benennen, die hinter der beschriebenen Situation stecken. Sie können die beigefügten Listen mit Bedürfnissen und Gefühlen verwenden.

## Schritt 4

**Vorstellung in der Gruppe**

Alle lesen die Karte vor, die sie erhalten haben, und benennen die Gefühle und Bedürfnisse, die ihrer Einschätzung nach gegeben sind. Anschließend erläutern sie dies vor der Gruppe und machen eventuell auch Lösungsvorschläge. Danach erzählen die anderen von ihren Erfahrungen mit der Lösung ähnlicher Probleme und machen Vorschläge. Dies wird wiederholt, bis alle in den Kleingruppen genannten Probleme von der gesamten Gruppe besprochen wurden. Das Ganze sollte wie ein Brainstorming ablaufen, ohne Diskussion oder Beurteilung der Ideen und Lösungen.

## Schritt 5

**Nachbesprechung**

Die Teilnehmenden kommen in der gesamten Gruppe zusammen und erläutern, was sie bei dieser Übung empfinden und ob dies eine Wirkung auf sie hatte. Sie denken darüber nach, welchen Einfluss Empathie auf unsere Kommunikation und unsere Fähigkeit zur Lösungsfindung hat.

## ● Liste der Bedürfnisse

**Körperliches Wohlbefinden**

- Luft
- Nahrung
- Bewegung/Sport
- Ruhe/Schlaf
- Sexuelle Entfaltung
- Sicherheit
- Obdach
- Berührung
- Wasser

**Spiel**

- Freude
- Humor

**Frieden**

- Schönheit
- Gemeinschaft
- Gelassenheit
- Gleichberechtigung
- Harmonie
- Inspiration
- Ordnung

**Autonomie**

- Wahlmöglichkeiten
- Freiheit
- Unabhängigkeit
- Raum
- Spontaneität

**Ehrlichkeit**

- Authentizität
- Integrität
- Präsenz

**Sinn**

- Bewusstsein
- Lebensfreude
- Herausforderung
- Klarheit
- Kompetenz
- Besinnung
- Mitwirkung
- Kreativität
- Entdeckung
- Wirksamkeit
- Effizienz
- Wachstum
- Hoffnung
- Lernen

- Trauer
- Teilhabe
- Bestimmung
- Selbstentfaltung
- Stimulation
- Bedeutung haben
- Verstehen

**Beziehung**

- Akzeptanz
- Zuneigung
- Wertschätzung
- Zugehörigkeit
- Kooperation
- Kommunikation
- Nähe
- Gemeinschaft
- Kameradschaft
- Mitgefühl
- Rücksicht
- Konstanz
- Empathie
- Inklusion
- Intimität
- Liebe
- Gegenseitigkeit

- Fürsorge
- Respekt/Selbstachtung
- Geborgenheit
- Sicherheit
- Stabilität
- Unterstützung
- Kennen und Gekannt werden
- Sehen und Gesehen werden
- Verstehen und Verstanden werden
- Vertrauen
- Wärme



## ● Liste der Gefühle

Gefühle, wenn deine Bedürfnisse erfüllt sind



### Herzlich

- mitfühlend
- freundlich
- liebvoll
- offenherzig
- verständnisvoll
- zärtlich
- warmherzig

### Engagiert

- vertieft
- wachsam
- neugierig
- beansprucht
- verzaubert
- entrückt
- fasziniert
- interessiert
- angeregt
- involviert
- gebannt
- erregt

### Hoffnungsvoll

- erwartungsvoll
- angespornt
- optimistisch

### Zuversichtlich

- gestärkt
- offen
- stolz
- unversehrt
- sicher

### Aufgeregt

- erstaunt
- lebhaft
- begeistert
- aufgeweckt
- überrascht
- geblendet
- eifrig
- energisch
- enthusiastisch
- ausgelassen
- gestärkt
- quirlig
- leidenschaftlich
- verwundert
- dynamisch

### Erkenntlich

- aner kennend
- bewegt
- dankbar
- gerührt

### Inspiriert

- erstaunt
- ehrfürchtig
- stauend

### Freudig

- belustigt
- erfreut
- froh
- glücklich
- freudestrahlend
- vergnügt
- hocherfreut

### Aufgekratzt

- glücklich
- verzückt
- beschwingt
- verzaubert
- überschwänglich
- strahlend
- hingerissen
- außer sich vor Freude

### Friedlich

- gefasst
- nüchtern
- entspannt
- fokussiert
- zufrieden
- gelassen
- erfüllt
- mild
- ruhig
- gelöst
- erleichtert
- befriedigt
- heiter
- still
- friedvoll
- vertrauensvoll

### Erfrischt

- belebt
- verjüngt
- wie ausgewechselt
- ausgeruht
- wiederhergestellt
- neu belebt

## ● Liste der Gefühle

Gefühle, wenn deine Bedürfnisse nicht erfüllt sind

### Ängstlich

- besorgt
- scheu
- ahnungsvoll
- erschrocken
- misstrauisch
- panisch
- starr vor Angst
- eingeschüchtert
- argwöhnisch
- in Angst und Schrecken
- wachsam
- besorgt

### Verärgert

- genervt
- bestürzt
- verstimmt
- missvergnügt
- entnervt
- frustriert
- ungeduldig
- gereizt
- ungehalten

### Wütend

- erzürnt
- aufgebracht
- erbozt
- entrüstet
- zornig
- außer sich vor Wut
- empört
- nachtragend

### Emotional distanziert

- befremdet
- unnahbar
- apathisch
- gelangweilt
- kalt
- abgekoppelt
- fremd
- abgelenkt
- gleichgültig
- gefühllos
- distanziert
- desinteressiert
- verschlossen

### Müde

- abgeschlagen
- ausgebrannt
- ausgelaugt
- erschöpft
- lethargisch
- antriebslos
- schläfrig
- matt
- abgekämpft
- verbraucht

### Verletzlich

- schwach
- vorsichtig
- hilflos
- unsicher
- skeptisch
- reserviert
- empfindlich
- labil

### Ratlos

- aufgewühlt
- alarmiert
- durcheinander
- verdutzt
- unruhig

### verstört

- aus dem Konzept gebracht
- ruhelos
- chockiert
- aufgeschreckt
- verwundert
- besorgt
- beunruhigt
- in Aufruhr
- unbehaglich
- ungut
- verunsichert
- erschüttert
- aufgeregt

### Schmerz

- Agonie
- schmerzgeplagt
- trauernd
- niedergeschmettert
- kummervoll
- untröstlich
- verletzt
- einsam
- unglücklich
- bedauernd
- reumütig

## ● Liste der Gefühle

### Gefühle, wenn deine Bedürfnisse nicht erfüllt sind

#### Angespannt

- bange
- launisch
- bekümmert
- außer sich
- bissig
- kribbelig
- fix und fertig
- reizbar
- überspannt
- nervös
- erschlagen
- ruhelos
- gestresst

#### Traurig

- deprimiert
- geknickt
- verzweifelt
- verzagt
- enttäuscht
- entmutigt
- niedergeschlagen
- verlassen
- schwermütig
- bedrückt

- hoffnungslos

- melancholisch
- unfroh
- elend

#### Aversion

- Abneigung
- erschreckt
- verachtungsvoll
- angewidert
- Abscheu
- Hass
- entsetzt
- feindselig
- abgestoßen

#### Verwirrt

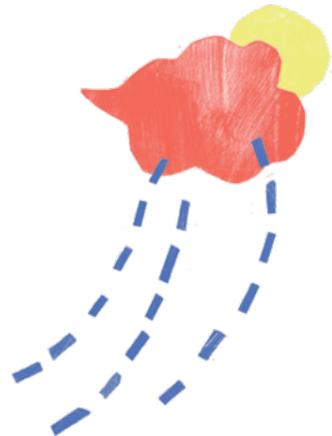
- zwiegespalten
- perplex
- konsterniert
- benommen
- zögerlich
- verloren
- irregeführt
- verduzt
- verwundert
- hin- und hergerissen

#### Verlegen

- beschämt
- betrübt
- aus der Fassung gebracht
- schuldig
- gekränkt
- befangen

#### Sehnsüchtig

- neidisch
- eifersüchtig
- schmachmend
- nostalgisch
- verlangend
- wehmütig



## Methode 15: Empathisches Zuhören



### Methode

Manchmal geraten wir in eine Situation, die wir nicht wirklich verstehen. Das bedeutet nicht nur Anspannung für uns, sondern kann auch zu Konflikten führen. Glücklicherweise gibt es eine Reihe von Kompetenzen, die uns helfen, solche Situationen zu erfassen, mit Zuversicht zu agieren und gute Beziehungen zu anderen Menschen zu knüpfen. Zu diesen Kompetenzen gehören unter anderem Selbstbewusstsein und die Fähigkeit, provozierende Situationen zu analysieren, ein Bewusstsein für die eigenen Identitäten und die eigene Kultur, empathische Kommunikation, emotionale Intelligenz und Empathie anderen gegenüber. Diese Übung konzentriert sich auf das empathische Zuhören. Sie hilft, Beziehungen aufzubauen und zu verbessern, denn sie stärkt das Verständnis für die Botschaften, die übermittelt werden – intellektuell und emotional.

### Bitte bedenke:

Diese Übung erfordert eine grundlegende emotionale Intelligenz. Die Seminarleitung sollte sich mit der Liste der Bedürfnisse und Gefühle vertraut machen, die unter Methode 14 in diesem Handbuch zu finden ist. Es empfiehlt sich, die Bezeichnungen der Bedürfnisse und Gefühle in der eigenen Sprache zu verwenden.

### Materialien:

- Flipchart oder Whiteboard
- Weiße Bögen Papier für die Teilnehmenden

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  verstehen, dass beim guten Zuhören auf die verschiedenen Bestandteile einer Botschaft geachtet werden muss: Fakten, Gefühle und Bedürfnisse
-  die Fähigkeit haben, auf empathische Weise zuzuhören.
-  offen dafür sein, empathisches Zuhören zu üben

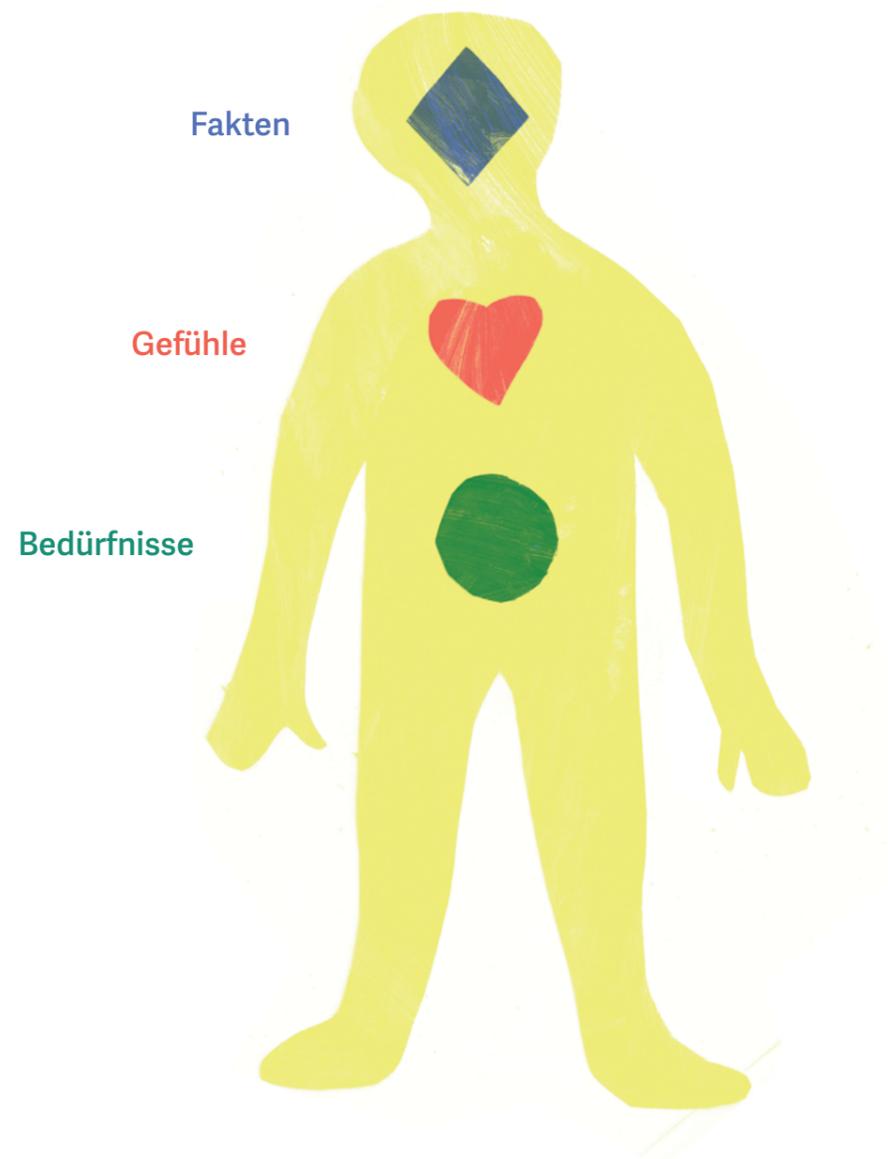
## Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Präsentation und Anweisungen der Seminarleitung

Die Seminarleitung beginnt damit, die Abbildung (nachstehend zu finden) auf ein Flipchart oder eine Tafel zu zeichnen und zu erläutern, warum es so wichtig ist, sich dieser drei Bestandteile des Zuhörens bewusst zu sein: Fakten, Gefühle und Bedürfnisse. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich eine Konfliktsituation (hierbei kann es sich um einen interkulturellen Konflikt handeln) oder eine andere emotionale Situation in Erinnerung zu rufen, die sie selbst erlebt haben und über die sie mit den anderen Teilnehmenden reden können.

#### Drei Verständnisebenen



### Schritt 2

#### Arbeit in der Kleingruppe

Die Teilnehmenden werden in Gruppen mit vier Personen aufgeteilt. In jeder Gruppe wird eine Person ausgewählt, die ihre Geschichte erzählt. Der Rest der Gruppe erhält die folgenden Anweisungen:

- Ein Gruppenmitglied erzählt von einem persönlichen Erlebnis (maximal 5–8 Minuten).
- Ein Gruppenmitglied achtet auf die Fakten in dieser Geschichte und notiert das Wichtigste.
- Ein Gruppenmitglied achtet auf die Gefühle, die in der Geschichte zum Ausdruck kommen, und notiert sie.
- Ein Gruppenmitglied konzentriert sich auf die Bedürfnisse, die in der Geschichte erwähnt werden, und notiert diese – und zwar sowohl diejenigen des bzw. der Erzählenden als auch die Bedürfnisse der anderen, die in der Geschichte vorkommen.

### Schritt 3

#### Nacherzählung der Geschichte

Nachdem die Geschichte erzählt wurde, werden die Gruppenmitglieder gebeten, jeweils den Aspekt der Geschichte nachzuerzählen, auf den sie geachtet haben. Die Person, die die Geschichte ursprünglich erzählt hat, reagiert auf die von den Zuhörenden vorgetragenen Beobachtungen und korrigiert Missverständnisse. Wenn alle Gruppen fertig sind, kommen sie in der großen Runde zusammen.

### Schritt 4

#### Nachbesprechung

Die Teilnehmenden werden gefragt, wie sie die Übung empfunden haben. Zuerst können die Teilnehmenden befragt werden, die ihre Geschichte erzählt haben:

- Wie war es, deine Geschichte zu erzählen?

Dann folgen diejenigen, die sich auf die Fakten, die Gefühle und die Bedürfnisse konzentriert haben.

- Wie hat es sich angefühlt, die Aufmerksamkeit nur auf einen Teil der Botschaft zu richten?
- War es schwierig? Was hast du daraus gelernt?
- Sind Fakten objektiv?
- Wie war es, sich auf die Bedürfnisse zu konzentrieren?
- Die Beine der Person in der Zeichnung stehen für die Wahl: unterschiedliche Richtungen. Kannst du dir mögliche Ergebnisse vorstellen, bei denen alle grundlegenden Bedürfnisse erfüllt worden wären?

## Methode 16: „Person-Situation- Kultur-Dreieck“

### Methode

Menschen versuchen, Situationen und Konflikte, auf die sie treffen, anhand ihrer Gewohnheits- und Erklärungsmuster einzuordnen und Rechtfertigungen dafür zu finden. Bei einer Situationsanalyse geben sie für ihr Verhalten häufig vorschnell einen kulturellen Hintergrund an und lassen dabei andere Gründe außer Acht, die in der Person oder der Situation oder dem jeweiligen Kontext liegen.

In dieser Übung sollen die Teilnehmenden gleichermaßen berücksichtigen, inwieweit eine bestimmte Situation durch die Persönlichkeit eines bestimmten Menschen, durch eine bestimmte Situation oder durch die kulturelle Prägung dieses Menschen ausgelöst wird. Das „Person-Situation-Kultur-Dreieck“ stellt diesen Ansatz bildlich dar und richtet das Augenmerk der Teilnehmenden auf die Tatsache, dass es oftmals nicht nur eine Erklärung für ein bestimmtes Verhalten gibt, sondern dass es auf komplexe und vielschichtige Weise beschrieben werden kann.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  wissen, dass Kultur nicht die einzige Möglichkeit ist, eine Situation zu erklären. Eine Situation ist immer ein Zusammenspiel von drei Faktoren: Person, Situation und Kultur
-  komplexes Denken entwickeln.  
die Fähigkeit haben, eine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu analysieren
-  das Folgende entwickeln:
  - Respekt in Bezug auf Unterschiede
  - Bewusstsein für die Komplexität interkultureller Begegnungen
  - Empathie für andere
  - eine positive Einstellung in Bezug auf Zweideutigkeit

### Bitte bedenke:

Kultur wird oftmals als Erklärungs- oder Interpretationsmuster für Verhaltensweisen verstanden. Diese Übung zeigt, dass jede Situation immer ein Zusammenspiel von drei Faktoren ist: der Person, der Situation und der beteiligten Kultur.

### Materialien:

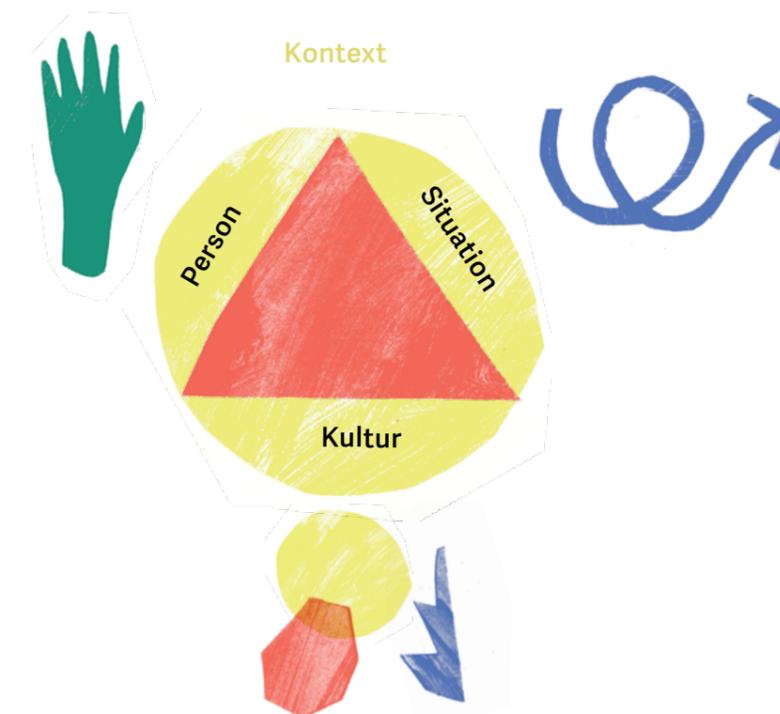
- Tafel/Flipchart mit dem Person-Kultur-Situation-Dreieck, entsprechend der Darstellung in Schritt 1

## Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung stellt das Modell auf der Tafel/dem Flipchart vor.

### Person-Situation-Kultur-Dreieck



### Schritt 2

Die Teilnehmenden nehmen in Zweiergruppen Analysen einer Situation vor, wobei sie das „Person-Situation-Kultur-Dreieck“ verwenden und versuchen, Beispiele und Hypothesen für alle drei Faktoren zu benennen.

### Schritt 3

Diskussion in großer Runde.

### Schritt 4

Abschließend sollte erneut betont werden, dass Situationen normalerweise durch ein Zusammenspiel der drei Faktoren bestimmt werden und dass es wichtig ist, immer in alle drei Richtungen zu denken.



## Methode 17: Nachhaltiger Kochwettbewerb

Der Klimawandel ist ein reales Problem, das uns alle angeht – und wir müssen diesbezüglich unsere eigenen Lösungen finden und umsetzen. Besonders junge Leute sollten sich für nachhaltiges Handeln interessieren. Als Menschen, die auf dieser Erde leben, sind alle Teilnehmenden von diesem Thema betroffen, denn sie werden die Folgen des Klimawandels zu spüren bekommen.

Diese Methode basiert auf zwei Modulen. Im ersten Modul geht es um erlebnisorientiertes Lernen, bei dem die Teilnehmenden erste Einblicke bekommen und mit dem Themenbereich der nachhaltigen Ernährung bekannt gemacht werden. Die erlebnisorientierte Lernkomponente ist dabei integrativ und interdisziplinär und wird auf eine unterhaltsame, erklärende und erfahrbare Weise vermittelt, die den Nachdruck auf die Initiative und die kreative Beteiligung der Teilnehmenden legt. Das zweite Modul ist die projektbasierte Lernkomponente (PBL). Sie soll die Teilnehmenden darauf vorbereiten, Gelerntes aktiv einzusetzen, um den Herausforderungen des Lebens zu begegnen. Dazu gehört auch das Bilden von Projektgemeinschaften, die Arbeitsteilung und die in einem eigenmotivierten, gründlichen Lernprozess erfolgende Auslotung von Lösungsansätzen. Lernende und Seminarleitung gehen eine wechselseitige, interaktive Beziehung ein, in der zu Unabhängigkeit, Zusammenarbeit und aktiver Teilnahme angeregt wird.

Der Ansatz in diesem Abschnitt richtet sich an Teilnehmende im Alter von 10–16 Jahren. Die Seminarleitung kann den Detailreichtum der Fragen und Themen so anpassen, dass er für Schüler:innen der Mittel- oder Oberstufe geeignet ist. Die Methoden können in einer Vielzahl von Lehrkontexten innerhalb und außerhalb der schulischen Ausbildung zum Einsatz kommen: im Rahmen eines Workshops oder einer Projektwoche, in der Klasse, in Innenräumen oder im Freien und unabhängig vom Schultyp.

## Erlebnisorientierter Lehrabschnitt

Es sind drei erlebnisorientierte Lehrmethoden zusammengestellt worden, um den Lernenden internationales Verständnis, Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu vermitteln. Jede Methode besteht aus einer Lektion; insgesamt gibt es 3 Lektionen. Jede Lektion ist auf 45 Minuten ausgelegt. Dies kann je nach Situation und Zielgruppe angepasst werden.

Die erlebnisorientierte Lernkomponente beschäftigt sich mit einer Reihe unterschiedlichster Themen, die direkt mit dem Klimawandel zusammenhängen, wie gesunde Ernährung, das Konservieren von Lebensmitteln, regionale und saisonale Aspekte von Lebensmitteln, Wasserverbrauch in der landwirtschaftlichen Produktion, Energie- und Landnutzung, internationaler Handel mit Nahrungsmitteln, Transportkosten und -folgen. Diese Themen werden in einen globalen Kontext eingebettet und die Lernenden werden mit Hilfe erlebnisorientierter Aktivitäten ermutigt, ihre Perspektive zu wechseln, die Probleme zu betrachten und den Phänomenen, die sich aus der Ausbeutung der Ressourcen ergeben, mit größerer Sensibilität zu begegnen. Im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung wird ein direkter Bogen hin zu persönlichen Einkaufs- und Essgewohnheiten geschlagen, um die Teilnehmenden zu nachhaltigem Handeln anzuregen.



## Lektion 1: Kiwis Reise um die Welt

### Methode

Wie wichtig Lebensmittel für uns sind, kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Aber da wir in einer modernen Industriegesellschaft leben, wissen die Menschen oft nur noch wenig über die Produkte, die wir jeden Tag essen. Wie wachsen Getreide, Obst und Gemüse, und welche Nahrungsmittel sind sicher und gesund?

Viele Menschen haben sich daran gewöhnt, dass Obst und Gemüse aus allen Teilen der Welt zu jeder Jahreszeit zur Verfügung stehen. Sie betrachten es als selbstverständlich, dass Ananas oder Avocado jederzeit im Supermarkt zu kaufen sind, dass sie Äpfel, Kiwis, Blaubeeren und Erdbeeren essen können, wann immer sie Lust darauf haben. Worüber sie sich jedoch scheinbar keine Gedanken machen, sind die langen Transportwege und die hohen CO<sup>2</sup>-Emissionen, die dadurch entstehen. Die biologische Kapazität der Erde ist von den Menschen jahrzehntelang überstrapaziert worden. Um ein höheres Maß an Nachhaltigkeit zu erreichen, muss der Verbrauch an nicht erneuerbaren Ressourcen drastisch reduziert werden. Es ist durchaus sinnvoll, konsequent auf die Nachhaltigkeit der Lebensmittel zu achten, die täglich auf den Tisch kommen.

Dieser Ansatz beginnt mit der Herkunft der Lebensmittel und betont die regionale und saisonale Verfügbarkeit. Bei manchen Lebensmitteln ist das Ergebnis besonders beeindruckend: Eine Kiwi reist – wenn sie nicht gerade vor Ort Saison hat – von Neuseeland aus um die halbe Welt, um uns zu erreichen! Ähnliches gilt auch für Bananen aus Costa Rica, eine Tomate aus Spanien oder ein Stück Rindfleisch aus Argentinien.

### Materialien:

- Karten mit verschiedenen Obstsorten oder Lebensmitteln
- Karten mit einer Angabe des Herkunftsortes
- Karten mit einer Angabe der Transportmittel (siehe Anhang)
- Weltkarte oder Globus

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  Herkunftsort und Saison verschiedener Lebensmittel kennen
-  zukunftsorientiert denken und handeln.
-  Neugier zeigen, unter Umweltgesichtspunkten über persönliche Ess- und Konsumgewohnheiten nachdenken und die regionale und saisonale Verfügbarkeit berücksichtigen

## Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Vorbereitung

Die Seminarleitung zeigt die Früchte, Lebensmittel oder Obstkarten (siehe Anhang 1), so dass alle Teilnehmenden sie sehen können, und kennzeichnet das Obst mit dem jeweiligen Herkunftsort.

### Schritt 2

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, den Namen der Obstsorte oder des Lebensmittels auf dem Tisch zu benennen und dessen Herkunftsort auf der Karte/dem Globus zu finden.

### Schritt 3

Ordnet das Obst den Transportkarten zu (siehe Anhang 1) und kennzeichnet den Herkunftsort auf der Karte/dem Globus.

### Schritt 4

Die Klasse diskutiert in großer Runde die folgenden Fragen: Wie ist dieses Obst wohl zu uns transportiert worden und welche Auswirkungen hat das auf das Klima? Die Entfernung ist nicht der einzige entscheidende Faktor. Unterschiedliche Transportmittel erzeugen unterschiedliche Mengen an Kohlendioxid pro zurückgelegtem Kilometer (siehe Anhang 2, Infobox).

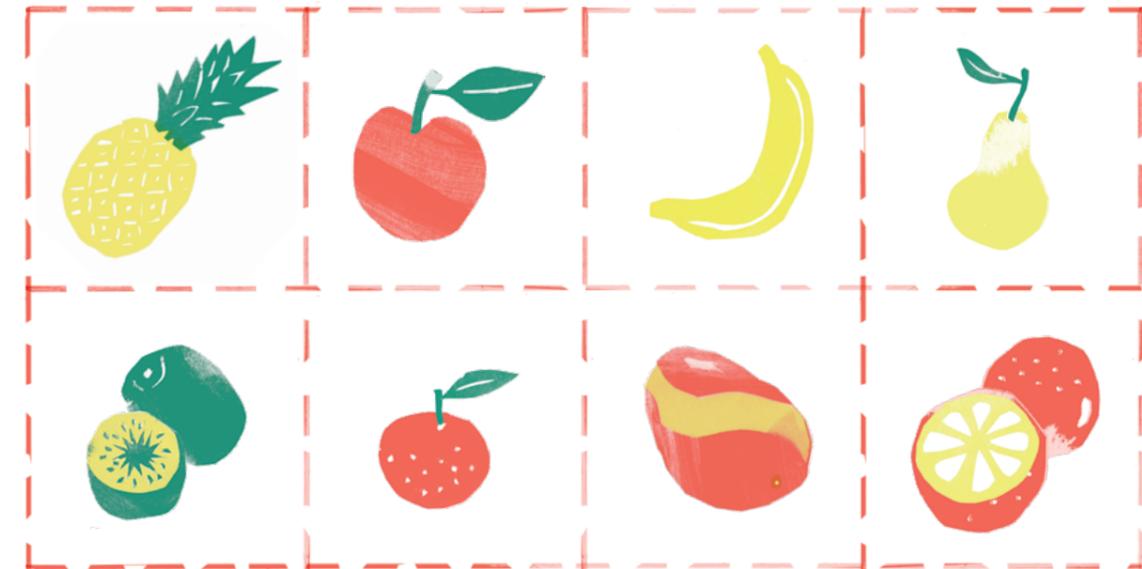
### Schritt 5

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, als Gruppe zu überlegen, welche Lebensmittel Saison haben und welche nicht, und warum saisonale Lebensmittel nachhaltiger sind als solche, die gerade nicht Saison haben. Die Teilnehmenden können Kalender erstellen und in die einzelnen Monate das Obst und Gemüse eintragen, das auch vor Ort geerntet werden kann. Ermuntere die Teilnehmenden, ihre Kalender mit nach Hause zu nehmen, das Gelernte anzuwenden und ihr Verhalten im Alltag aus dem Blickwinkel der Nachhaltigkeit heraus zu überdenken.

CO<sup>2</sup>-Emissionen in Gramm, Transport von 1 kg Nahrungsmitteln über eine Entfernung von 1000 km:

Flugzeug	— — — 1.000	Bahn	— — — 80
Lastwagen	— — — 200	Schiff	— — — 35

## ● Obstkarten, Transportkarten



## Lektion 2:

### Einschätzung des realen Werts von Lebensmitteln

#### Bitte bedenke:

Es ist möglich, das Themenfeld zu erweitern und die Teilnehmenden dazu zu motivieren, sich mit Abfalltrennung, dem Umgang mit Verpackungen und globaler Ungleichheit zu beschäftigen.

#### Materialien:

- Karten mit Angaben zum Produktionsort der Nahrungsmittel
  - Lego-Figuren
  - kleiner Abfalleimer
  - Verarbeitete Lebensmittel und dazugehörige Basisprodukte aus landwirtschaftlicher Erzeugung, wie Reis, Getreide und Brot, Milch und Sojaprodukte
- Verschiedene Exemplare von (siehe Anhang)
- Transport- und Lagerkarten
  - Energie- und Wasserkarten

#### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  mehr über die Produktionskette, die Verarbeitung und den Transport von Lebensmitteln sowie die Kosten von Nahrungsmittelverschwendung wissen
-  zukunftsorientiertes Denken und Handeln lernen; es sich zur Gewohnheit machen, über Nahrungsmittelverschwendung nachzudenken
-  Nahrungsmittel wertschätzen nachhaltiges Essen und nachhaltigen Verbrauch schätzen

#### Methode

Im Jahr 2020 haben weltweit zwischen 720 und 811 Millionen Menschen Hunger gelitten, nahezu 2,37 Milliarden Menschen hatten keinen Zugang zu ausreichend Nahrungsmitteln. Knapp 3 Milliarden Menschen weltweit haben keine Chance, sich gesund zu ernähren – aufgrund der hohen Kosten für nahrhafte Lebensmittel, der nach wie vor hohen Armut und der Einkommensungleichheit. Mangelernährung bei Kindern bleibt ein wichtiges Thema, vor allem in Afrika und Asien. Gleichzeitig nimmt die Fettleibigkeit bei Erwachsenen global und regional zu.

Laut der Welternährungsorganisation geht ein Drittel der weltweiten Lebensmittelproduktion verloren oder landet im Müll. Das entspricht 1,3 Milliarden Tonnen pro Jahr! Für eine Lösung für das Problem der Lebensmittelverschwendung braucht es einen gesellschaftsübergreifenden Konsens und erfordert entsprechendes Handeln. In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass nicht nur die Lebensmittel selbst verschwendet werden, sondern auch all die Ressourcen (Saat, Energie, Land, Futter etc.), das Geld und die Arbeit, die in den Anbau, die Ernte, die Verarbeitung, den Transport und die Zubereitung geflossen sind. Und mehr noch: Die weggeworfenen Lebensmittel sorgen für Verschmutzung und haben über die Lebensmittellieferkette hinweg große Mengen an Treibhausgasausstößen mit sich gebracht. Laut Schätzungen des Umweltprogramms der Vereinten Nationen stehen 8 bis 10 Prozent der weltweiten Treibhausgasausstöße im Zusammenhang mit Nahrungsmitteln, die nicht gegessen werden. Aus diesem Grunde müssen wir auf allen Stufen des Nahrungsmittelsystems aktiv werden, um den Verlust und die Verschwendung von Lebensmitteln zu unterbinden.

In diesem interaktiven Rollenspiel werden die Teilnehmenden die Produktions- und Transportkette von verarbeiteten Lebensmitteln bildlich darstellen. Sie arbeiten in Gruppen zusammen, um den Herstellungsprozess eines Nahrungsmittels über die Produktions- und Transportkette hinweg zu dokumentieren.

Dies schafft ein Bewusstsein für Lebensmittelverschwendung, betont den Wert von Lebensmitteln, stärkt das Gefühl dafür und ermuntert dazu, proaktiv Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln.

## Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Vorbereitung

Die Seminarleitung legt die laminierten Aktionskarten aus dem Anhang in Stapeln auf den Tisch. Der Abfalleimer wird an einem unauffälligen Ort am Ende des Tisches platziert.

### Schritt 2

Die Teilnehmenden werden gebeten, ein Lebensmittel auszuwählen, wie etwa eine Scheibe Brot.

### Schritt 3

Die Seminarleitung erläutert den Wert und die Kostenkette, indem die Aktionskarten ausgelegt werden. Der Rohstoff, wie etwa eine Kornähre, wird an das eine Ende des Tisches gelegt. Das Endprodukt kommt dementsprechend an das andere Ende des Tisches.

### Schritt 4

Die Teilnehmenden überlegen, welche Schritte das Nahrungsmittel vom Feld bis zum Teller durchläuft. Sie erstellen Karten, die zeigen, wo das Lebensmittel produziert wurde.

### Schritt 5

Die Teilnehmenden überlegen, welche Transportmittel zwischen den einzelnen Orten benötigt wurden, und legen die Transportkarten aus.

### Schritt 6

Energiekarten werden ausgelegt, wann immer Energie in Form von Erdölprodukten (Benzin, Öl, Diesel) oder Strom aufgewendet wurde.

### Schritt 7

Bei Wasserverbrauch werden Wasserkarten ausgelegt.

Wo immer Handarbeit erforderlich war, wird eine Lego-Figur aufgestellt.

Wenn alle Karten ausgelegt sind, bespricht die Gruppe, ob der Prozess der Lebensmittelproduktion angemessen dargestellt worden ist.

Zum Schluss geht die Seminarleitung den dargestellten Prozess kritisch durch und wirft das Endprodukt in den Müll, begleitet von den Worten: „Das Brot ist zu hart, das ist von gestern!“

### Auswertung und Nachbesprechung:

Die Seminarleitung stellt die folgenden Fragen, um den Teilnehmenden bei der Zusammenfassung und Reflexion zu helfen:

- Welche Ressourcen werden verschwendet?
- Welche anderen Ressourcen (z. B. Land, CO<sup>2</sup>) werden verschwendet, die hier gar nicht zu sehen sind?
- Habt ihr Lebensmittel jemals in diesem Licht betrachtet? Was bedeutet das für euch und eure Wertschätzung gegenüber Lebensmitteln?
- Wie habt ihr euch gefühlt, als das Brot in den Müll kam? Wie kommt das?
- Wenn ihr Politiker:innen, Eltern, in der Landwirtschaft tätige Menschen oder Geschäftsleute wärt, was würdet ihr ändern und wie würdet ihr das umsetzen?

Zuletzt bittet die Seminarleitung die Teilnehmenden, zum Abschluss dieser Einheit in Gruppen über die folgende Frage zu sprechen: Was kannst du als Verbraucher:in tun?

## ● Neun Tipps zur Vermeidung und Reduzierung von Lebensmittelverschwendung<sup>3</sup>

### 1. Sei realistisch

Mache dir im Vorfeld Einkaufslisten und koche nicht für 50 Leute, wenn nur 5 zum Essen kommen. Überlege dir auch, was deine Gäste essen können und was nicht, damit du nicht zu viel kaufst.

### 2. Sorge für eine ordentliche Lagerung

Achte nach dem Einkauf darauf, dass alles ordentlich weggepackt wird. Verderbliche Lebensmittel wie Milchprodukte, Obst und Gemüse sollten im Kühlschrank in die entsprechenden Fächer gelegt werden. Fleisch und Fisch können eingefroren werden, wenn du sie nicht sofort verwenden möchtest. Trockene Lebensmittel können in verschließbare Behälter kommen und neben Lebensmitteln in Dosen im Regal aufbewahrt werden.

### 3. Mache dir die verschiedenen Datumsangaben bewusst

Das Mindesthaltbarkeitsdatum bezieht sich auf die Qualität der Lebensmittel. Oftmals können Produkte auch nach dem Verstreichen dieses Datums noch verzehrt werden, während dir das Verfallsdatum verriet, wann ein Verzehr nicht mehr sicher wäre. Lebensmittel, die kurz vor dem Verfall stehen, sollten immer zuerst verbraucht werden.

### 4. Lasse deine Gäste selbst den Teller füllen

Es ist schön, Gästen einen angerichteten Teller vorzusetzen, aber für die Gastgebenden ist es oft schwer, abzuschätzen, wie viel oder wenig jemand essen möchte. Meistens führt das dazu, dass zu viel aufgefüllt wird. Wenn sich deine Gäste selbst bedienen dürfen, können sie die Menge nehmen, die sie gerne essen würden. (Und noch ein Tipp für Gäste: Wenn du dir selbst auffüllen darfst, nimm nicht mehr, als du essen kannst!)

### 5. Kühle deine Reste oder gib sie den Gästen mit

Wenn du zu viel gekocht hast, biete deinen Gästen an, dass sie etwas mit nach Hause nehmen können. Was übrig bleibt, solltest du sofort in den Kühlschrank stellen,

damit du es morgen noch essen kannst. Im Allgemeinen sollten Lebensmittel nicht länger als zwei Stunden bei Zimmertemperatur stehen gelassen werden.

### 6. Mache aus den Resten das Essen von morgen

Im Internet finden sich viele kreative Rezepte zur Verwertung von Resten. Tatsächlich sind viele Gerichte wie Aufläufe, Gulasch, Fatousch und Panzanella aus dem Wunsch heraus entstanden, Obst, Gemüse oder Brot nicht wegwerfen zu müssen. Bewahre deine Reste im Kühl- oder Gefrierschrank auf und verwende sie so bald wie möglich.

### 7. Iss die Reste, bevor du frisch kochst

Viele Menschen haben den Drang, zu jeder Mahlzeit etwas Frisches zuzubereiten. Aber bevor du frisch kochst, könntest du nachsehen, ob du noch etwas Fertiges da hast (das noch nicht verdorben ist), das du zuerst aufessen kannst.

### 8. Spende, was du nicht brauchst

Wenn du ein Übermaß an Dosen, getrockneten Waren oder anderen Lebensmitteln gekauft hast, die gespendet werden können, wende dich an eine der vielen lokalen Wohltätigkeitsorganisationen. Sie freuen sich über deine Spende und geben die Lebensmittel an Menschen weiter, die sie brauchen. Sieh im Internet nach, wo du deine Spenden abgeben könntest.

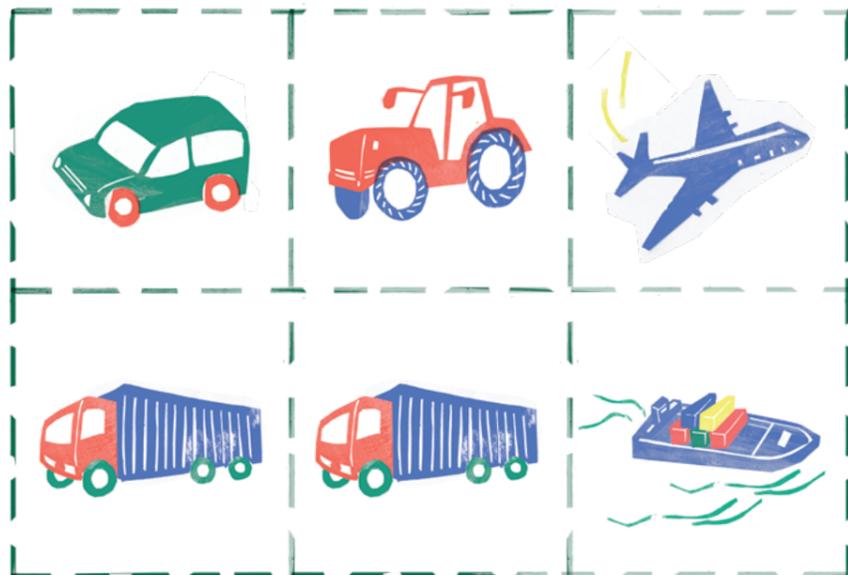
### 9. Kompostiere Speisereste

Alle Speisereste oder Lebensmittel, die nicht gespendet oder anderweitig verwendet werden können, können statt in den Müll auf den Kompost gegeben werden. So können die Nährstoffe wieder in den Boden gelangen und die Mülldeponien werden ein wenig kleiner.

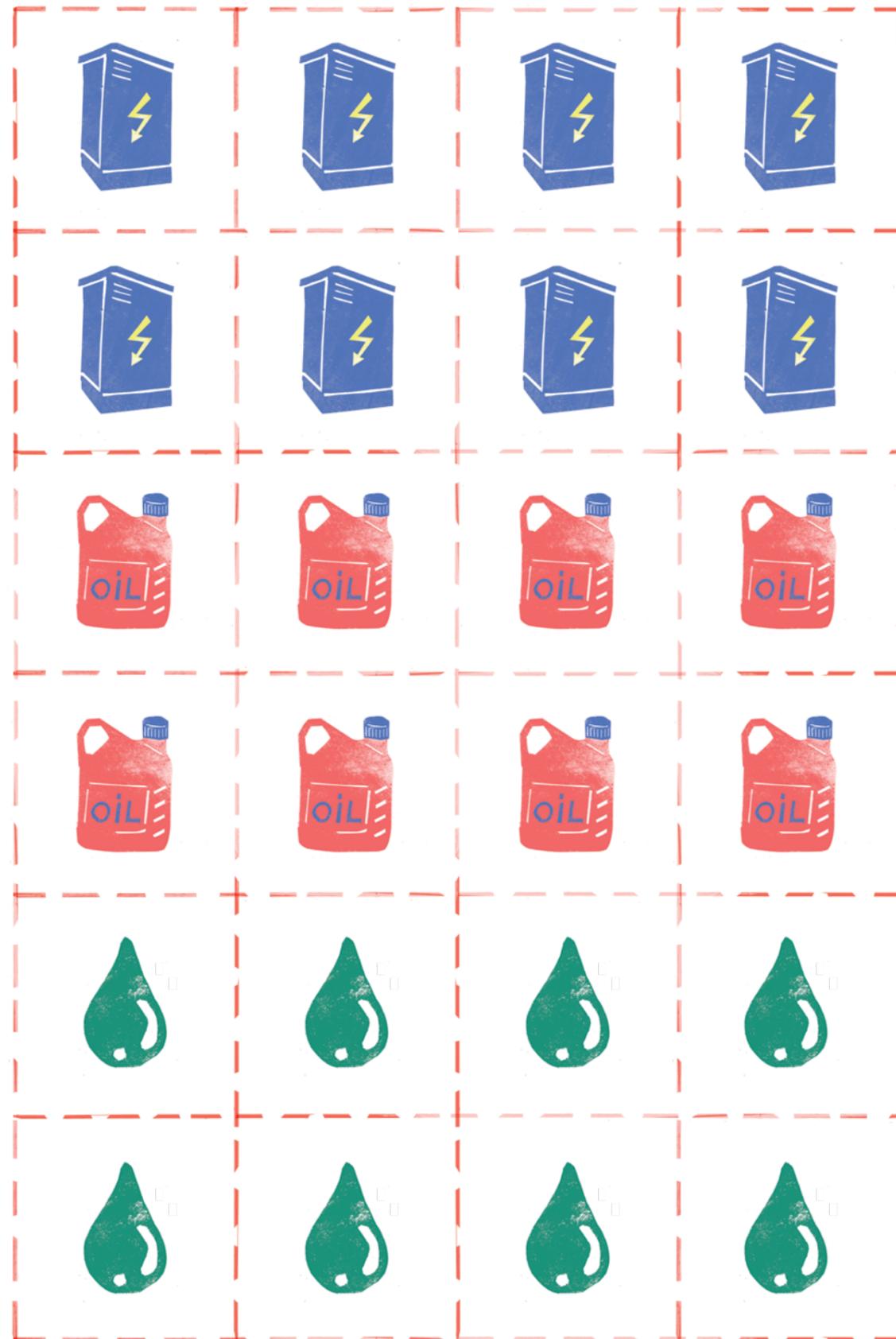
**Denke daran: Es ist ein Privileg, Lebensmittel zu haben. Verzehre sie mit Genuss und verschwende sie nicht!**

**Anregung zum Gespräch:** Welche anderen guten Tipps könnte man noch ergänzen, wenn ihr an die Situation hier vor Ort denkt?

# ● Transport- und Lagerkarten



# ● Energie- und Wasserkarten



## Lektion 3: Kleine Kennzeichnungen – große Aufgaben

### Methode

Wenn es um die Frage geht, welche Lebensmittel „gut“ oder „schlecht“ sind, haben wir im Laufe der Zeit alle eine ganze Menge Wissen angehäuft. Aber der Wandel in der Gesellschaft hat unsere Entscheidungen noch komplexer gemacht. Während viele Länder nach wie vor mit Mangelernährung zu kämpfen haben, nehmen weltweit immer mehr Menschen Lebensmittel zu sich, die sehr viele Kalorien, viel Fett, viel Zucker und viel Salz enthalten. Die Urbanisierung, sitzende Tätigkeiten und Veränderungen im Verkehrssektor haben dazu geführt, dass sich Menschen weniger bewegen, was wiederum das Risiko erhöht, Krankheiten wie Bluthochdruck, Diabetes oder Adipositas zu entwickeln.

Wie können wir aus der breit gefächerten Palette an Lebensmitteln die auswählen, die gut verdaulich, gesund und nachhaltig sind? Natürlich indem wir die Etiketten lesen! Lebensmittelhändler geben im Allgemeinen an, woher ihre Produkte kommen. Die Etiketten geben Aufschluss über die Zutaten und die Nährstoffzusammensetzung, die Konservierungsmethoden und die Mindesthaltbarkeit. All das sind wichtige Informationen, wenn man sich nachhaltig und gesund ernähren möchte. Darum ist es immer empfehlenswert, sorgfältig die Etiketten zu lesen, wenn man Zutaten einkauft.

### Materialien:

- Einige Lebensmittelpackungen, deren Kennzeichnungen eindeutig und vollständig sind
- Anhang: Lesen von Lebensmittelkennzeichnungen

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  die Funktion von Lebensmittelkennzeichnungen kennen  
in der Lage sein, die Informationen auf den Etiketten zu lesen
-  zukunftsorientierte Denk- und Handlungsmuster entwickeln, um Verschwendung zu verhindern  
Ess- und Konsumgewohnheiten überdenken
-  Lebensmittel wertschätzen  
nahrhafte Lebensmittel wählen  
nachhaltiges Essen und nachhaltigen Verbrauch schätzen

## Vorgehensweise

### Schritt 1

### Vorbereitung

Die Seminarleitung bereitet im Vorfeld einige Lebensmittelpackungen vor, deren Kennzeichnungen eindeutig und vollständig sind. Siehe Anhang: Lesen von Lebensmittelkennzeichnungen.

### Schritt 2

Die Teilnehmenden werden in Gruppen von 5 bis 6 Personen aufgeteilt. Jede Gruppe sucht sich eine Lebensmittelpackung aus und analysiert das darauf befindliche Etikett.

### Schritt 3

Die Teilnehmenden werden gebeten, auf der Lebensmittelpackung die folgenden Angaben zu finden und aufzuschreiben.

#### — Zutatenliste

Nährwertangaben, einschließlich Vitaminen, Spurenelementen, Fett, gesättigten Fettsäuren, Kohlenhydraten (einschließlich gesättigten Fettsäuren, Transfetten, Ballaststoffen, Gesamtzuckeranteil und Zuckerzusätzen), Protein, Salz etc.

#### — Herkunftsort und Mindesthaltbarkeit

### Schritt 4

Die Teilnehmenden werten aus, ob das Lebensmittel gut für die Gesundheit ist, und begründen dies. Passt das Lebensmittel zu nachhaltigen Essgewohnheiten? Warum?

### Schritt 5

Nach dem Austausch in der Gruppe stellen die Teilnehmenden ihre Analyse und die Ergebnisse der Auswertung im großen Kreis vor.

Je nachdem, in welchem Land du lebst, finden sich auf abgepackten Lebensmitteln normalerweise Etiketten, die Aufschluss über die Zutaten des Produkts geben. Es ist wichtig, diese Etiketten zu lesen, damit man versteht, wie viele Nährstoffe man zu sich nimmt, und um sicherzugehen, dass man nicht zu große Mengen an Kalorien, Fett, Zucker oder Salz isst. Das Etikett verrät dir auch, welche anderen Chemikalien zugesetzt wurden, wie etwa Konservierungsstoffe. Du wirst vielleicht feststellen, dass einige verarbeitete Lebensmittel eine ganze Menge an Chemikalienzusätzen, Zucker, Fett und Salz enthalten. Aus diesem Grunde ist es im Normalfall besser, sich die Speisen aus rohen/vollwertigen Grundzutaten selbst zuzubereiten und all diese Zusatz- und Konservierungsstoffe zu umgehen.

## Zutatenliste

In der Zutatenliste sollten die Zutaten des Produkts benannt sein, und zwar normalerweise der Menge nach geordnet. Von dem, was an erster, zweiter oder dritter Stelle steht, ist also am meisten enthalten. Die Zutaten am Ende der Liste sind in kleineren (oder gar winzigen) Mengen verarbeitet worden. Allerdings ist hierbei Vorsicht geboten, denn bei manchen Zutaten (wie etwa Salz und Zucker) kann selbst eine kleine Menge schon zu viel für deine Ernährung sein. Die Liste verrät dir auch, welche Zusatz- und Konservierungsstoffe beigemischt wurden. Außerdem findest du Angaben zu Allergenen, wenn das Lebensmittel beispielsweise Spuren von Nahrungsmitteln enthält, auf die manche Menschen allergisch reagieren (wie etwa Erdnüsse, Milch etc.). Mehr über Allergien erfährst du unter: <https://www.allergieinformationsdienst.de/>

## Nährwertangaben

Portionsgröße 1 Tasse (228g) Eine Packung enthält ca. 2 Portionen	
Menge je Portion	
Brennwert 250	Brennwert aus Fetten 110
	% des Tagesbedarfs*
Fett (gesamt) 12g	18%
Gesättigte Fettsäuren 3 g	15%
Transfette 3g	
Cholesterin 30 mg	10%
Natrium 470 mg	20%
Kohlenhydrate (gesamt) 31g	10%
Ballaststoffe 0g	0%
Zucker 5g	10%
Proteine 5g	10%
Vitamin A	4%
Vitamin C	2%
Calcium	20%
Eisen	4%

\* Tagesbedarf basierend auf einer Ernährung mit 2000 kcal. Der Tagesbedarf kann je nach Kalorienbedarf höher oder niedriger sein.

	Brennwert:	2000	2500
Gesamtmenge an Fetten	unter	40g	50g
Gesättigte Fettsäuren	unter	20g	25g
Cholesterin	unter	300mg	300mg
Natrium	unter	2400mg	2400mg
Gesamtmenge an Kohlenhydraten		300mg	350mg

Nährwertangaben sind hilfreich, weil sie uns Folgendes verraten:

### 1. Portionsgröße

So erfährst du, wie viele Portionen die Packung enthält. Dies ist die Grundlage für die restlichen Angaben auf dem Etikett.

### 2. Menge an Kalorien

Sie werden als Gesamtmenge pro Portion berechnet.

### 3. Einzuschränkende Nährstoffe

Hierauf musst du achten (das Ziel ist, den Konsum an Nährstoffen wie gesättigten Fettsäuren, Zucker und Salz unter dem angegebenen Tagesbedarf zu halten).

### 4. Wichtige Nährstoffe

Diese Nährstoffe musst du in ausreichender Menge essen, um deine Gesundheit zu fördern und Krankheiten vorzubeugen.

### 5. Prozent des Tagesbedarfs

Hier bekommst du Empfehlungen zum täglichen Bedarf an wichtigen Nährstoffen, aber jeweils nur bezogen auf eine Zufuhr von 2000 Kalorien am Tag. Du kannst die Angaben nutzen, um deinen allgemeinen Speiseplan für den Tag zusammenzustellen.

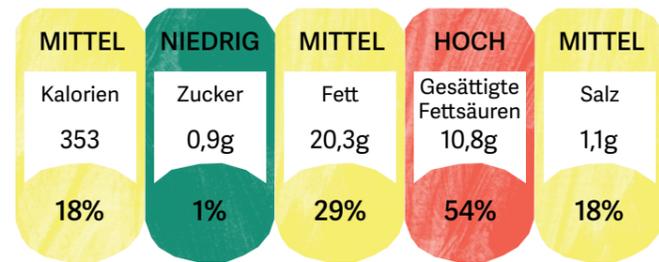
### 6. Fußnote zum Tagesbedarf

Hier findest du mehr Informationen zum Tagesbedarf.

## ● Lesen von Lebensmittelkennzeichnungen

### Ampelcodes und andere Kennzeichnungen auf der Packungsvorderseite

Eine Portion (1/2 Packung) enthält



des empfohlenen Tagesbedarfs

Quelle: Food Standards Agency

In manchen Ländern gibt es jetzt auch „Ampelcodes“ oder andere Kennzeichnungen auf der Vorderseite der Packung. Es ist ein System, das mit Farben arbeitet, um den jeweiligen Gehalt an Fetten, gesättigten Fettsäuren, Zucker und Salz im Produkt zu kennzeichnen (grün = niedrig, gelb = mittel, rot = hoch).

So erfährst du auch, wie viel Prozent deines Tagesbedarfs an bestimmten Nährstoffen dieses Produkt enthält. Ein Schokoriegel kann beispielsweise 20 Prozent deines Tagesbedarfs an Fett enthalten. Die Ampelfarben ermöglichen es dir, auf schnelle und einfache Weise den Nährstoffgehalt eines Lebensmittels zu erfahren.

### Haltbarkeitsdaten



Auf der Packung steht auch das Verfallsdatum oder Mindesthaltbarkeitsdatum des Produkts. Es können drei Daten aufgedruckt sein:

- „Display until“ („Verkauf bis“) gibt an, bis wann ein Geschäft das Produkt in der Auslage anbieten darf.
- „Best before“ („Mindesthaltbarkeit“) benennt die empfohlene Zeitspanne, für die das Produkt gelagert werden kann, ohne an Qualität zu verlieren.
- „Use by“ („Verfallsdatum“) gibt an, bis wann ein Produkt sicher verzehrt werden kann. Ist der Zeitraum verstrichen, kann es sein, dass das Lebensmittel verdirbt, was einen Verzehr ungesund machen würde.

## ● 6 Dinge, bei denen dir Lebensmittelkennzeichnungen helfen<sup>5</sup>

### 1. Gesund bleiben

Die Kennzeichnungen helfen uns, die Zusammensetzung des Lebensmittels zu verstehen: den Gehalt an Vitaminen, Mineralstoffen, Kalorien, Fetten etc. Diese Informationen sind sehr wichtig, um sicherzustellen, dass du die Lebensmittel isst, die gut für dich sind. Mit Hilfe der Kennzeichnungen kannst du im Blick behalten, wie viele Mikronährstoffe du zu dir nimmst (insbesondere die gewöhnlicheren, wie Eisen und Vitamin D). So kannst du Mangelerscheinungen vorbeugen. Außerdem kannst du mit einem Blick auf die Kalorien und die gesättigten Fettsäuren dein Gewicht im Griff behalten, deinen Zucker- und Salzkonsum einschränken und auf eine ausgewogene Ernährung achten. All dies kann dazu beitragen, Krankheiten wie Diabetes und bestimmten Herzerkrankungen vorzubeugen.

### 2. Sichere Lebensmittel essen

Jedes Jahr werden mehr als 600 Millionen Menschen krank, weil sie Nahrungsmittel zu sich genommen haben, die mit Bakterien, Viren, Parasiten, Giften und Chemikalien kontaminiert waren. 420.000 Menschen sterben gar deswegen. Die Kennzeichnungen enthalten Warnhinweise und wichtige Angaben zur Verwendung des Produkts (beispielsweise Anweisungen zur Lagerung und Zubereitung), die notwendig sind, damit das Lebensmittel sicher verzehrt werden kann.

### 3. Keine irreführenden Produkte kaufen

Betrug zu verhindern ist eine der wichtigsten Zielsetzungen von Lebensmittelkennzeichnungen. Ohne international garantierte Kennzeichnungen könnten Lebensmittelhändler ihre Kund:innen mit falschen Darstellungen auf der Packung willentlich in die Irre führen. Wenn du Schokolade kaufst, möchtest du sicher sein können, dass es auch wirklich Schokolade ist, und wenn du Fisch haben möchtest, sollte es auch wirklich der Fisch sein, der auf der Packung steht.

### 4. Zutaten erkennen, die gefährliche Reaktionen auslösen können

In den Industrienationen zeigen 10–25 Prozent der Menschen Reaktionen auf Nahrungsmittel. Zu den häufigsten allergenen Lebensmitteln gehören Erdnüsse, Sojabohnen, Milch, Eier, Fisch, Krustentiere, Weizen und Nüsse. Wenn du

nicht wüsstest, welche Zutaten in einem Produkt stecken, könntest du ungewollt etwas essen, das bei dir einen allergischen Schock auslöst – unter Umständen gar einen schweren. Dank der Lebensmittelkennzeichnungen weißt du, was du meiden musst.

### 5. Verschwendung von Lebensmitteln verhindern

Lebensmittelkennzeichnungen können dich davor bewahren, gute Lebensmittel wegzuwerfen (wenn du sie richtig liest!). Das Datum auf dem Etikett verrät dir, bis wann ein Produkt ohne Bedenken verzehrt werden kann. Dies ist wichtig, damit man nicht wegen abgelaufener Lebensmittel krank wird. Allerdings stimmt es schon, dass die Verwendung von Mindesthaltbarkeitsdaten und Verfallsdaten verwirrend sein kann und eventuell zu noch mehr Verschwendung führt. In der EU werden ungefähr 10 Prozent der Lebensmittel aufgrund der Datumsangaben entsorgt. Hier würde es helfen, die Verbraucher:innen und die betroffenen Personen in den Lieferketten zu schulen, um diese Art der Lebensmittelverschwendung zu unterbinden und dafür zu sorgen, dass die Daten ihren eigentlichen Zweck erfüllen: dafür zu sorgen, dass der Verzehr von Lebensmitteln sicher bleibt.

### 6. Lebensmittelproduzierende vor Ort unterstützen

Bestimmte Kennzeichnungen, die auf die Herkunft eines Lebensmittels verweisen, können die Aufmerksamkeit der Verbraucher:innen wecken und dem Produkt und damit auch den Produzent:innen einen Mehrwert verschaffen. Beispiele hierfür wären etwa kolumbianischer Kaffee (Kolumbien), Manchego-Käse (Spanien), Darjeeling-Tee (Indien) oder Kona-Kaffee (USA). Menschen haben die Tendenz, lokale und typische Lebensmittel mit einem bestimmten Ort zu verbinden und den geografischen Orten gewisse Merkmale zuzuschreiben, wie Geschmack und Qualität. In einer Studie der EWBE und der Welternährungsorganisation konnte bei neun Produkten, die eine Ortsangabe auf dem Etikett trugen, eine Preissteigerung des

Endprodukts um 20 bis 50 Prozent festgestellt werden. Wir verbinden Qualität heutzutage immer mehr mit geografischen Ursprüngen und Traditionen.

Lebensmittelkennzeichnungen lassen sich leicht ignorieren, wenn du zu deinem Lieblingsprodukt oder Lieblingsnack greifst. Sie sind nur eines der vielen scheinbar langweiligen Schriftstücke, die um deine Aufmerksamkeit buhlen. Aber Wissen ist Macht, und

dieses Wissen kann dir helfen, etwas für deine Gesundheit zu tun. Du kannst es vielleicht nicht leiden, wenn man dich als „Gesundheitsfreak“ oder „Fastfood-Junkie“ bezeichnet, aber du willst ganz sicher, dass deine Tomaten Tomaten genannt werden und Erdnüsse Erdnüsse! Wir wünschen uns eine Welt, in der es Nahrungsmittel für alle gibt und jeder Mensch in der Gewissheit leben kann, dass sein Essen sicher ist. Das ist eine wichtige Grundlage für eine Welt ohne Hunger.

## ● 7 Essgewohnheiten, die gut für uns sind<sup>6</sup>

### 1. Reichlich Obst und Gemüse essen

Manche Länder machen sehr genaue Angaben zu der Menge an Obst- und Gemüseportionen, die wir täglich zu uns nehmen sollten. So empfiehlt Griechenland etwa sechs Portionen, in Costa Rica und Island sind es fünf. Kanada geht sogar auf die Farben der Gemüsesorten ein, die man essen sollte (ein dunkelgrünes und ein orangefarbenes Gemüse pro Tag). Die Portionsgrößen können von Land zu Land unterschiedlich sein, aber alle Richtlinien empfehlen übereinstimmend, jeden Tag viel frisches Obst und Gemüse zu verspeisen.

### 2. Achte auf deinen Fettkonsum

Die meisten Richtlinien raten, wenn auch in jeweils anderer Ausführung, feste, gesättigte Fette zu reduzieren und tierische Fette durch Pflanzenfett zu ersetzen. In Griechenland wird Olivenöl empfohlen, in Vietnam ist es Sesam- oder Erdnussöl – da zeigt sich die Bedeutung der Verfügbarkeit und die kulturelle Präferenz in den Richtlinien der einzelnen Länder.

### 3. Nimm weniger zuckerhaltige Speisen und Getränke zu dir

Es gilt allgemein als Konsens, dass Industriezucker der Gesundheit schadet. Die Richtlinien aller Länder empfehlen, sich möglichst zuckerarm zu ernähren und lieber Obst zu sich zu nehmen als verarbeitete Süßigkeiten oder zuckrige Getränke, wenn einen die Lust auf Süßes packt.

### 4. Reduziere die Menge an Natrium/Salz

Nigeria empfiehlt, weniger Brühwürfel zu verwenden, Malta rät zu Einschränkungen bei der Verwendung von stark natriumhaltiger Fertignahrung. Kolumbien hingegen schlägt vor, nicht so viel verarbeitetes Fleisch, Dosengerichte und abgepackte Produkte zu essen, die normalerweise viel Salz enthalten. In einem Punkt sind sich alle Länder einig: Weniger Salz ist besser für deine Gesundheit.

### 5. Trinke regelmäßig Wasser

Ganz allgemein heißt es in allen Richtlinien, dass Wasser der beste Durstlöscher ist. Natürlich sollten wir uns immer zuerst davon überzeugen, dass man das Wasser auch gefahrlos trinken kann.

### 6. Wenn du Alkohol trinkst, dann nur in Maßen

Wenn du dich dafür entscheidest, Alkohol zu dir zu nehmen – sei es Bier, Wein oder Schnaps – dann lautet der allgemeine Konsens, diese Getränke nur in Maßen zu genießen.

### 7. Bewege dich jeden Tag

Für Menschen, die einer eher sitzenden Tätigkeit nachgehen oder einen körperlich wenig anstrengenden Lebenswandel pflegen, lautet die allgemeine Empfehlung, pro Tag mindestens 30 Minuten Sport zu treiben. In den Richtlinien von Benin wird dazu noch genauer ausgeführt, dass Sport bei Menschen, die harte körperliche Arbeit leisten, nicht die oberste Priorität hat.

## Projektbasierter Lehrabschnitt



### Bitte bedenke:

Wenn keine Kochmöglichkeit vorhanden ist, kann die Seminarleitung die Methode anpassen, indem das aktive Kochen weggelassen wird. Stattdessen werden die Teilnehmenden gebeten, einen konkreten Plan für die Zutatenbeschaffung zu erstellen. Die Seminarleitung sollte die Teilnehmenden ermutigen, möglichst viel zu üben und aktiv zu werden, indem sie beispielsweise auf den Markt oder ins Geschäft gehen und die von ihnen gewählten Zutaten einschließlich der Kennzeichnungen fotografieren, um die Fotos als Material für die Vorstellung der Ergebnisse zu verwenden.

## Methode

Die projektbasierte Lernkomponente wird von der Seminarleitung begleitet, die Führung jedoch liegt bei den Teilnehmenden. Die Projektergebnisse werden in Form eines Restaurants für nachhaltige Speisen präsentiert und es gibt einen offenen Wettbewerb um die Punktbewertungen der einzelnen Projektgruppen. Das fördert das Interesse am Lernen und die aktive Beteiligung.

Die Teilnehmenden werden in eine pädagogisch sinnvolle „Problemsituation“ eingebunden, indem sie ein lebensnahes Projekt oder Ziel präsentieren sollen. Die Teilnehmenden schließen sich zu einer eigenen Projektgemeinschaft zusammen und arbeiten gemeinsam daran, Lösungen für Probleme zu finden, was zu unabhängigem Lernen führt. Dieser Ansatz gestaltet das Lernerlebnis authentischer und wirkungsvoller und ermöglicht es, Kenntnisse anzuwenden, um echte Probleme zu lösen. Die Präsentation der Ergebnisse und die Akzeptanz einer offenen Beurteilung sind wichtige Elemente des projektbasierten Lernens.

Jede Lektion ist auf 45 Minuten ausgelegt. Dies kann je nach Situation und Zielgruppe angepasst werden.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  mehr über nachhaltige Ernährung wissen
  -  in der Lage sein, das Gelernte anzuwenden, um praktische Probleme zu lösen, selbst Projektgemeinschaften zu bilden, Arbeit zu teilen und zusammenzuarbeiten, um bei der Auslotung von Problemlösungen einen unabhängigen, tiefgehenden Lernprozess zu durchlaufen, sich selbst einzuschätzen und Rückmeldungen zu geben.
  -  die Gewohnheit entwickelt haben, sich unabhängig, kooperativ und proaktiv einzubringen
- über regionale und saisonale Verfügbarkeit nachdenken

## Lektion 4: Nachhaltiger Kochwettbewerb (Teil I): Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Vorbereitung

Die Seminarleitung führt das Projekt wie folgt ein.

Am ersten Tag an der Universität erhältst du eine Nachricht:

Willkommen bei uns. Unsere Universität pflegt seit vielen Jahren einen internationalen Austausch von Studierenden. Jedes Jahr zu Silvester kommen 20 Erstsemester aus aller Welt für eine Woche zu uns. Unsere Erstsemester sind dafür verantwortlich, nahrhafte und leckere Mahlzeiten für unsere internationalen Gäste zuzubereiten. In diesem Jahr lautet unser Motto: Internationales Restaurant für nachhaltige Speisen

Zwei Wochen vor der Ankunft der Gäste aus aller Welt findet an der Universität ein Verkostungswettbewerb statt. Jedes Team wird für einen der Tage eine Mahlzeit zubereiten, die von unserer Jury beurteilt wird. Lebensmittelbestellungen, Rechnungen, Menüs etc. werden mit Punkten bewertet – wer die meisten Punkte erreicht, erhält einen Preis.

### Schritt 2

Die Teilnehmenden werden in kleinere Gruppen von 5 bis 6 Personen aufgeteilt. In den Gruppen besprechen die Teilnehmenden: Was ist nachhaltiges Kochen und was hat das mit mir zu tun? Müssen nachhaltige Zutaten zwangsläufig teuer sein?

### Schritt 3

Alle Teilnehmenden kommen wieder zusammen und jede Gruppe äußert ihre Meinung. Die Seminarleitung kann auf die Kriterien zur Zubereitung nachhaltiger Lebensmittel verweisen, die von der Welternährungsorganisation der Vereinten Nationen formuliert wurden (siehe Anhang 2), um die Diskussion zu erleichtern.

### Schritt 4

Die Seminarleitung fasst die Ergebnisse der Diskussion zusammen.

Die Teilnehmenden arbeiten zusammen, um Kriterien für nachhaltiges Kochen zu entwickeln, wie in Anhang 1.

## ● Bewertungsbogen zum nachhaltigen Kochwettbewerb

Startnummer	Nachhaltige Zubereitung	Skala von 1 bis 6, wobei 1 die höchste und 6 die niedrigste Bewertung ist
	Geschmack	
	Nährwert	
	Sparsamer Umgang mit Lebensmitteln	
	Saisonalität der Zutaten	
	Wahl von lokalen Zutaten	
	Weniger Fleisch	
	Schutz wilder Tiere	
	Gesamtkosten der Zutaten	
	Verkaufspreis der zubereiteten Speise	
<b>Gesamtwertung</b>		
<b>Unterschrift der Jury</b>		

Gastronomie kann sich unter anderem auf Zubereitungsarten aus einer bestimmten Region konzentrieren. Mit anderen Worten: Gastronomie hat oft mit lokalen Speisen und lokaler Küche zu tun. Nachhaltigkeit bedeutet, dass etwas (z. B. Landwirtschaft, Fischfang oder eben auch die Zubereitung von Speisen) auf eine Weise erfolgt, die unsere natürlichen Ressourcen nicht verschwendet und auch in Zukunft so fortgeführt werden kann, ohne unserer Umwelt oder der Gesundheit zu schaden.

Nachhaltige Gastronomie spielt dementsprechend auf eine Küche an, bei der darauf geachtet wird, woher die Zutaten stammen, wie die Lebensmittel angebaut wurden und wie sie auf unsere Märkte und schließlich auf unsere Teller gelangen.

### Warum gibt es dafür einen „Tag“?

Weil es für die Existenz der Menschen, die Umwelt und die Wirtschaft einen Unterschied macht, wenn wir lokale Produkte essen, die nachhaltig produziert wurden. Bis zum Jahr 2050 müssen auf der Erde mehr als 9 Milliarden Mäuler gestopft werden. Und dennoch wird ein Drittel aller produzierten Lebensmittel verschwendet oder geht verloren. So wie es heute gehandhabt wird, strapazieren wir unsere Ozeane, Wälder und Böden auf eine Weise, die ganz und gar nicht nachhaltig ist. Wir müssen mehr Vorsicht walten lassen, wenn es darum geht, wie wir als Produzent:innen unsere natürlichen Ressourcen nutzen – und als Verbraucher:innen müssen wir wählerischer sein, wenn wir einkaufen gehen.

Der Verzehr lokaler Produkte hilft, die Wirtschaft einer Region anzukurbeln, unterstützt die dort ansässigen Menschen, die in der Landwirtschaft tätig sind, und verringert den Ausstoß von Treibhausgasen und den Einsatz von Ressourcen für den Transport der Lebensmittel. Werden lokale Produkte gekauft, bedeutet das eine entsprechende Nachfrage, was den Menschen in der Landwirtschaft hilft, ihre Existenz zu sichern.

### Was habe ich damit zu tun?

Die meisten von uns interessieren sich für ihr Essen. Sich für unsere lokalen Lebensmittel und Märkte zu interessieren, bedeutet, dass wir zur Erhaltung unserer kulinarischen

Wurzeln beitragen: der traditionellen Pflanzen, Rezepte und Kulturen, die die Basis unserer Küche waren, dass wir an die Ressourcen denken, die in die Produktion unserer geschätzten Lebensmittel eingeflossen sind, und dass wir helfen, die kulinarischen Traditionen lebendig zu halten. Wenn wir lokal und saisonal essen, leisten wir einen Beitrag dazu, das Kaufverhalten lokaler Unternehmen, wie etwa Restaurants und Hotels, zu verändern und unterstützen zudem die Menschen, die von Landwirtschaft und Fischfang leben.

### Was kann ich tun?

1. **Unsere Landwirtschaft unterstützen:** Gehe auf lokale Märkte. Wenn du bei kleinen Produzent:innen oder Familienbetrieben kaufst, sicherst du deren Existenz und stärkst die Gesellschaft.
2. **Probieren bei deinen Reisen lokale Speisen:** Ob du Fischarten kostest, von denen du noch nie gehört hast, oder Obst isst, das du noch nie zuvor gesehen hast – lokale Produkte eröffnen dir einen besseren Einblick in die Kultur deines Reiseziels und unterstützen die Wirtschaft vor Ort.
3. **Pflege kulinarische Traditionen!** Kulinarische Traditionen sind im Allgemeinen von Natur aus nachhaltig und erinnern uns an unsere Wurzeln. Probieren Rezepte mit Zutaten, die in deiner Region heimisch sind. Hülsenfrüchte sind beispielsweise leicht anzubauen und extrem nahrhaft.
4. **Verschwende keine Lebensmittel:** Achte darauf, beim Kochen all deine Zutaten klug zu nutzen und deine Reste nach dem Essen aufzubewahren. Portionsgrößen gut zu kalkulieren, Mindesthaltbarkeitsdaten im Blick zu behalten und Reste zu verwerten gehört zu den einfachsten Möglichkeiten, natürliche Ressourcen zu schonen.

Bei weltweit zunehmenden Übergewichts- und Fettleibigkeitsraten ist es umso wichtiger zu gewährleisten, dass eine gesunde und nachhaltige Ernährung für jeden Menschen bezahlbar und möglich ist. Wir alle können aktiv werden, um bis 2030 eine gesunde Ernährung und eine Welt ohne Hunger zu erreichen.

## Lektion 5: Nachhaltiger Kochwettbewerb (Teil II): Vorgehensweise

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden sich automatisch in Projektarbeitsgruppen zusammenzufinden.

Jede Gruppe hat die Aufgabe, die nachhaltigen Mahlzeiten eines Tages für die internationalen Gäste vorzubereiten. Die Gruppenmitglieder arbeiten unabhängig daran, einen Zeitplan zu erstellen, ein Tagesmenü zu kreieren, die Zutaten zusammenzustellen (einschließlich Details wie Einkaufslisten und Mengen) und Rezepte und Kochpläne zu entwerfen.

Die Seminarleitung erklärt ihre Rolle in diesem Prozess: Führung und Hilfestellung, Vorschläge zu Zeitplänen, Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen und Einführung einer interdisziplinären Moderation und entsprechender Expert:innen, die auf die Fragen der Teilnehmenden eingehen.

Die Seminarleitung stellt einen Gesprächsplan zur Verfügung und bittet die Teilnehmenden, die vereinbarten Gesprächszeiten und die benötigte Unterstützung einzutragen.

## Lektion 6: Nachhaltiger Kochwettbewerb (Teil III): Vorgehensweise

### Vorstellung und Auswertung der Ergebnisse, Überlegungen zur Nachhaltigkeit

Die Ergebnisse werden anhand eines gemeinsam erarbeiteten Bewertungsbogens für den nachhaltigen Kochwettbewerb bestimmt, das Siegerteam erhält einen Preis.

### Fußnoten

- 1 World Wide Fund For Nature China: The China Urban Food Service Food Waste Report (2018) 世界自然基金会 (WWF) 2018: 中国城市餐饮食物浪费报告
- 2 FAO: <https://www.fao.org/fao-stories/article/zh/c/1073498/>
- 3 FAO: nine tips on how to avoid and reduce holiday food waste. <https://www.fao.org/fao-stories/article/en/c/1072865/>
- 4 FAO: Nutrition Challenge Badge, Seite 91-94.
- 5 <https://www.fao.org/fao-stories/article/en/c/1177378/>
- 6 <https://www.fao.org/fao-stories/article/en/c/1110267/>
- 7 FAO: What is Sustainable Gastronomy? <https://www.fao.org/fao-stories/article/en/c/1198076/>

## Methode 18: Globale Perspektiven

### Methode

- Die Teilnehmenden werden eingeladen, kulturelle Vielfalt zu entdecken und zu verstehen

Die Weltausstellungsmethode mit ihren 5 Lektionen hilft den Teilnehmenden bei der Entdeckung kultureller Vielfalt. Wir betrachten verschiedene Dimensionen von Kultur mit einem ganzheitlichen Blick und ermutigen zur Suche nach verlässlichen Informationen. Wir denken kritisch über die Quellen nach, aus denen wir unsere Informationen normalerweise beziehen, und hinterfragen unsere Annahmen. Die Teilnehmenden erstellen einen Pavillon zu einem Land ihrer Wahl. Alle Präsentationen erfolgen im Format einer Weltausstellung, was den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit vorzustellen, Rückmeldungen zu bekommen und ihre Präsentationskompetenzen zu trainieren.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  die verschiedenen Dimensionen, Datenquellen und Präsentationsmethoden kennen und wissen, wie man verlässliche Informationen auswählt
-  in der Lage sein, selbstständig Informationen zu verschiedenen Ländern und Kulturen zu suchen und zu finden
- in der Lage sein, konstruktiv in einem Team zusammenzuarbeiten
-  eine neugierige und offene Grundhaltung, Verständnis für kulturelle Vielfalt und die Bereitschaft zur Kommunikation mit anderen und zur Suche nach Gemeinsamkeiten haben



### Bitte bedenke:

Diese Methode besteht aus 5 Lektionen (zu je 45 Minuten). Die Seminarleitung kann daran Änderungen vornehmen. Es ist wichtig, dass sich die Seminarleitung zunächst das Gesamtszenario ansieht und dann entscheidet, worauf der Schwerpunkt liegen soll.

### Materialien:

- Flipcharts, Filzstifte
- Materialien zur Erstellung eines Weltausstellungspavillons (wird von den Teilnehmenden organisiert)

## Lektion 1: Vorgehensweise

### Schritt 1 15 Minuten

### Vorbereitungsphase für die Weltausstellung

Die Seminarleitung erklärt, dass wir im Laufe der Lektion in andere Länder reisen werden – nicht geografisch, sondern indem wir recherchieren und mehr über die einzelnen Länder herausfinden. Die Seminarleitung lädt die Teilnehmenden ein, sich in ein Abenteuer einzubringen: die Vorbereitung einer Weltausstellung, bei der sie all die Informationen zusammentragen können, die sie an einem Land ihrer Wahl interessieren. Sie werden in Teams zusammenarbeiten müssen. Das wird ihnen helfen, die Teamfähigkeit zu entwickeln, die für interkulturelle Kompetenz so wichtig ist. Die Seminarleitung fragt die Teilnehmenden, wie sie sich eine Weltausstellung vorstellen und regt ihre Fantasie an: Wie mag so etwas aussehen? Wie lässt sich das in der Schule umsetzen?

### Schritt 2 20 Minuten

### Fragen-Brainstorming (Arbeit in der Kleingruppe)

Die Seminarleitung teilt die Teilnehmenden in Gruppen von 4–5 Personen ein und gibt Papier aus. Nun werden die Teilnehmenden gebeten, ein Brainstorming zu machen und Fragen zu sammeln, die sie gerne zu einem Land stellen würden, das sie anschließend auswählen. Für diese Brainstorming-Phase gibt es ein paar Regeln:

1. Die Ideen zu Fragen werden nicht beurteilt oder bewertet. Die Seminarleitung greift nicht ein, korrigiert nicht und gibt keine Rückmeldung zu den Fragen, die den Teilnehmenden einfallen. In diesem Prozess sollte ein freier Fluss von Fragen angestrebt werden, bei dem die Teilnehmenden jeweils auf die Ideen der anderen aufbauen können.
2. Ermutige die Teilnehmenden, unverfälschte und mutige Fragen zu stellen. Lasse sie über Fragen nachdenken, die sie persönlich interessieren, möglicherweise in Zusammenhang mit ihren Leidenschaften oder persönlichen Interessen. Ermuntere zu persönlichen Fragen, die über die „Standardfragen“ hinausgehen und ein tieferes Verständnis für das wahre Leben ermöglichen, und baue Brücken zwischen China und dem gewählten Land. Hier sind ein paar Beispiele:

**Standardfragen**

- Was wird in dem Land traditionell gegessen?
- Wie heißen die berühmtesten Musiker:innen aus diesem Land?
- Was sind die beliebtesten Ziele für Reisende in diesem Land?
- Welche Sprache wird in diesem Land gesprochen?

**Alternative**

- Was ist das Lieblingsessen junger Menschen in diesem Land?
- Wer hat in diesem Land die meisten TikTok-Follower?
- Welche 5 Orte würdest du dort am liebsten besuchen wollen?
- Welche 10 Worte würdest du definitiv in der Landessprache lernen wollen, bevor du in dieses Land reist?

3. Verwende bunte Filzstifte und Karten, um die Fragen zu visualisieren. Die Teilnehmenden können ihre Ideen an die Wände kleben, so dass auch andere sie sehen und sich davon inspirieren lassen können.
4. Ermutige die Teilnehmenden, ihre Ideen einfach auszusprechen. Ermuntere sie, in diesen 20 Minuten mindestens 30 Fragen zu finden.

Alle Fragen bleiben an der Wand oder an einem sicheren Ort. Sie kommen in der nächsten Lektion zum Einsatz.

**Schritt 3**

10 Minuten

**Auswahl des Landes**

Die Seminarleitung zeigt den Teilnehmenden die Karte. Die Teilnehmenden besprechen, welche Länder ausgewählt werden könnten. Die Teilnehmenden bekommen die Hausaufgabe, sich zu überlegen, an welchem Land/mit welchem Team sie arbeiten möchten.

**Schritt 4****Nachbesprechung**

Alle offenen Fragen werden geklärt und es werden die nächsten Schritte erläutert: Legt die Liste mit den Fragen an einen sicheren Ort (oder fotografiert sie) und überlegt euch, an welchem Land und in welchem Team ihr arbeitet möchtet.

**Lektion 2: Vorgehensweise****Schritt 1**

15 Minuten

**Entscheidung bezüglich des Landes oder der Kultur für die Präsentation**

Die Seminarleitung fragt zunächst nach, wie es mit dem Nachdenken über ein Land gelaufen ist. Dann wird das Ziel dieser Lektion erläutert:

- Wählt das Land oder die Kultur aus, das bzw. die ihr vorstellen möchtet, und findet euch zu einem Team zusammen.
- Erstellt eine finale Liste mit Fragen, die eure Präsentation beantworten soll.
- Plant die ersten drei Schritte für das Team und findet Hilfsmittel für die Teamarbeit.

Anschließend fragt die Seminarleitung, wer sich schon für ein Land/eine Kultur entschieden hat, das/die vorgestellt werden soll. Dann werden die anderen Teilnehmenden gebeten, die Hand zu heben, wenn sie gerne daran mitarbeiten würden. Dann fragt die Seminarleitung nach einem anderen Land und setzt dieses Vorgehen fort, bis alle eine Gruppe gefunden haben. Sollte jemand Schwierigkeiten haben, sich für ein Land zu entscheiden, erläutert die Seminarleitung, dass es in dieser Übung darum geht, Neugier und eine offene Grundhaltung in Bezug auf andere Kulturen zu entwickeln, kritische Fragen zu stellen, Präsentationskompetenzen zu trainieren und im Team zu arbeiten – ganz egal, welches Land man nimmt.

**Schritt 2**

10 Minuten

**Vorbereitung einer finalen Fragenliste**

Auf der Grundlage der Fragen, die beim Brainstorming der letzten Lektion zusammengetragen wurden, werden die Teilnehmenden gebeten, sich noch ein paar ergänzende Fragen auszudenken, die speziell auf dieses Land/diese Kultur Bezug nehmen. Hat sich eine Gruppe beispielsweise für ein Land mit einer berühmten Küche entschieden (wie etwa Mexiko), könnte sie Fragen wie diese stellen: Wie kann ich Enchiladas zu Hause zubereiten? Diese spezifischeren Fragen können zur Liste der allgemeineren Fragen hinzugefügt werden, die in der letzten Lektion erstellt wurde.

Zum Schluss sollte jede Gruppe eine finale Liste mit Fragen zusammenstellen, die sie für ihre Recherchen und die Präsentation verwendet.

**Schritt 3**

15 Minuten

**Planung der Teamarbeit**

Die Seminarleitung läutet die Teamarbeitsphase ein

- In einem Team arbeitet man mit verschiedenen Menschen zusammen, die unterschiedliche Vorstellungen und Talente haben. Ob man diese Vielfalt nutzt, um das Projekt zu bereichern, ist eine Frage der Sensibilität und der persönlichen Einstellung. Im Allgemeinen lautet die Regel, dass man die Teammitglieder als Individuen mit einzigartigen Qualitäten betrachten sollte. Als Team ist es eure Aufgabe, persönliche und gemeinsame Ziele zu besprechen, Ideen zu den Vorstellungen auszutauschen, die ihr im Hinblick auf die vor euch liegende Aufgabe habt, und darüber zu reden, welche Probleme euch daran hindern könnten, rechtzeitig fertig zu werden, zu arbeiten etc. Es ist wichtig, für die Ideen, Träume und Bedürfnisse aller Teammitglieder offen zu sein. Je mehr man sich auf diese Weise mit den Zielen der anderen beschäftigt, desto größer sind die Chancen, die Vielfalt in eurem Team als positive Qualität wahrzunehmen – und nicht als etwas, das man bekämpfen muss.

Die Teilnehmenden werden animiert, während der gesamten Vorbereitung der Weltausstellung in Teams zu arbeiten. Die Seminarleitung kann für die Teamarbeitsphase die folgenden Schritte vorschlagen:

1. Lernt euch (besser) kennen: Vielleicht wissen die Teilnehmenden schon etwas über das Land? Sie können erklären, warum sie sich für dieses bestimmte Land entschieden haben.
2. Diskutiert Stärken und Schwächen. Das bedeutet nicht, dass alle alles genauso gut können müssen wie alle anderen. Ein starkes Team wird durch seine Charaktere, Talente und Motivationsgründe nur noch stärker. Damit ihr euch ergänzen könnt, ist es gut, wenn ihr eure eigenen Tendenzen kennt und wisst, welche Aufgaben die einzelnen Teammitglieder gerne übernehmen würden.
3. Überlegt euch, welche Rollen benötigt werden, um einen Pavillon für die Weltausstellung vorzubereiten, und behaltet dabei im Kopf, worin die Teammitglieder gut sind. Verteilt die Rollen im Team.

**Merke Folgendes an:** In kleineren Teams kann eine Person mehrere Rollen übernehmen, während in größeren Teams eventuell viele Personen gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten, die zu einer einzigen Rolle gehört. Es ist gut, in einem Team mehrere Rollen zu haben, denn die Aufgabe erfordert unterschiedliche Rollen. Die Eigenheiten der einzelnen Teammitglieder zu kennen und zu wissen, was gut funktioniert, sorgt für ein besseres Verständnis im Team.

Diese Fragen können helfen, die Rollen im Team zu bestimmen. Die Seminarleitung kann sie laut vorlesen oder an die Tafel schreiben:

- Welche Rollenbeschreibung sagt dir am meisten zu? Bei welchen fühlst du dich demotiviert?

**Schritt 4**

- Wie schätzen dich die anderen ein?
- Welche Rollen könntest du zum Teil oder nur mit Unterstützung übernehmen?
- Mit welchen Rollen hast du bereits Erfahrung?
- Welche Rollen übernimmst du am häufigsten?

Die folgenden Rollen könnten benötigt werden, um einen Länderpavillon vorzubereiten:

- Koordinator:in – koordiniert alle Aufgaben und überwacht den Fortschritt.
- Forscher:in – sucht nach Informationen, prüft Quellen und verifiziert die finalen Informationen.
- Pavillondesigner:in – überlegt, wie die gesammelten Informationen auf ansprechende Weise präsentiert werden könnten, regt zu kühnen Gedanken an, entwickelt ein attraktives, einheitliches Design.
- Konstrukteur:in – baut den Pavillon, zeichnet, ist handwerklich tätig, kümmert sich um den Aufbau des Pavillons und kann von anderen besucht werden.
- Netzwerk- und Kommunikationsperson – stellt Kontakte zu anderen Teams her, tauscht Ideen aus, spricht mit der Seminarleitung über den Fortschritt.
- Sprecher:in – spricht im Namen des Teams über den Pavillon, beantwortet während der Präsentation Fragen aus dem Publikum.

Die Teilnehmenden können die Anzahl der Rollen selbst festlegen. Dies sollte ihrer Entscheidung überlassen bleiben.

**Nachbesprechung**

Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, die Rollen innerhalb des Teams zu besprechen und ihre Arbeit an der Weltausstellung zu planen, die in der nächsten Lektion beginnen wird. Es werden alle verbleibenden Fragen beantwortet.



## Lektion 3: Vorgehensweise

### Schritt 1

Die Seminarleitung stellt die Ziele dieser Lektion vor:

- Auf der Grundlage der Rollenaufteilung und des geplanten Arbeitsablaufs bereiten die Teilnehmenden die Präsentation ihres Landes/ihrer Kultur vor.
- Sie kommunizieren mit anderen Teams, achten auf hochwertige Teamarbeit, sammeln verlässliche Informationen und kommen zu Ergebnissen.

### Schritt 2

Die Teilnehmenden arbeiten an ihren Präsentationen. Sie können teamübergreifend kommunizieren und sich mit der Seminarleitung besprechen.

Im Rahmen der Besprechungen kann die Seminarleitung die Bedeutung von Kreativität und Zusammenarbeit betonen. Sie kann Anregungen hinsichtlich der Quellen geben, aus denen man Informationen ziehen kann, indem sie verschiedene Suchmaschinen (Ecosia), Kommunikationskanäle und Quellen zum täglichen Leben (TikTok, Instagram) oder offizielle Statistiken (Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, Webseiten der Länder) vorschlägt.

### Schritt 3

Zusammenfassung der Zwischenergebnisse: Jedes Team stellt kurz die Ergebnisse der Arbeit vor. Die Seminarleitung entscheidet, ob die Arbeit noch über eine weitere Lektion ausgedehnt werden sollte oder ob die Weltausstellung reif für die Eröffnung ist.



## Lektion 4: Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Präsentation der Ziele

Die Ziele sind:

- Präsentation der Ergebnisse aus der Teamarbeit
- Beantwortung von Fragen aus dem Publikum
- Ausstellung der vorbereiteten Materialien

### Schritt 2

#### Vorbereitung der Stände

Die Teilnehmenden bereiten ihre Stände vor, wie es im Plan vorgesehen ist, und legen die Reihenfolge der Präsentationen fest (Netzwerker:in und Kommunikator:in, siehe oben).

### Schritt 3

#### Weltausstellung

Zunächst einmal geht die gesamte Gruppe von einem Stand zum nächsten und lauscht einer zweiminütigen Präsentation zu dem jeweiligen Land und den gewählten Themen. Dann hat die gesamte Gruppe die Möglichkeit, sich frei zwischen den Pavillons zu bewegen, um sie genauer zu betrachten und Fragen zu stellen. Es sollte immer eine Person aus jedem Team am Pavillon sein (idealerweise die Person, die als Sprecher:in fungiert), um mögliche Fragen zu beantworten. Es gibt kein festes Ende für die Weltausstellung. Wenn die Zeit es zulässt, können die Teilnehmenden länger bleiben, um sich die Pavillons, die sie am meisten interessieren, näher anzusehen.

## Lektion 5: Vorgehensweise

### Schritt 1

#### Präsentation der Ziele

Die Ziele sind:

- Reflexion zu den neu gewonnenen Kenntnissen über andere Kulturen und Länder
- Nachbesprechung und Beurteilung, inwieweit die Ziele der Methode erreicht worden sind
- Diskussion der Teamarbeit und der Vorbereitungsarbeiten am Pavillon und Reflexion zu den hierbei gewonnenen Kenntnissen und Fähigkeiten

### Schritt 2

#### Diskussion in der Kleingruppe

Bei der letzten Frage (Nummer 4) werden die Teilnehmenden gebeten, Notizen auf einem großen Papier zu machen, das später in der großen Runde vorgestellt wird (Flipcharts).

Jedes Team diskutiert die folgenden Fragen, wobei jedes Teammitglied die Möglichkeit bekommen muss, etwas zu sagen.

1. Wie fühlt ihr euch jetzt, wo ihr euren Pavillon auf der Weltausstellung präsentiert habt? Wie ist euer Gesamteindruck? Die Teilnehmenden werden eingeladen, ihre Gefühle mit Hilfe von Emojis auf Karten zu zeichnen.



2. Womit wart ihr besonders zufrieden, wenn ihr an den Prozess des Fragenfindens, der Pavillongestaltung und des Pavillonbaus denkt? Was hat gut funktioniert? Was würdet ihr anders machen? Was würdet ihr zu der Qualität der Informationen sagen, die ihr zusammengetragen habt?
3. Wie habt ihr eure Arbeit im Team organisiert? Womit wart ihr besonders zufrieden? Was hat gut funktioniert? Was würdet ihr anders machen? Inwieweit seid ihr zufrieden mit der Rolle, die ihr gespielt habt?
4. Was habt ihr im Zuge des Prozesses gelernt:
  - Welche Kenntnisse habt ihr gewonnen? Welche der von euch zusammengetragenen Informationen waren besonders wertvoll und warum? Was habt ihr im Zuge des Prozesses über das von euch bearbeitete Land und über euch selbst gelernt?

### Schritt 3

- Welche Fähigkeiten habt ihr während des Prozesses entwickelt? Was war hilfreich für die Teamarbeit? Was hat euch geholfen, eure Ziele und die Ziele eures Teams zu erreichen? Was seht ihr jetzt anders? Wie seid ihr mit Konflikten umgegangen, wenn es welche gegeben hat? Inwieweit konntet ihr eure Fähigkeiten ausbauen, nach verlässlichen Informationen zu suchen?
- Was hat diese Methode mit dem wahren Leben zu tun? Wie könnt ihr die Fähigkeiten, die Kenntnisse und die Haltung, die ihr euch für diese Arbeit zu eigen gemacht habt, auf den Alltag übertragen?

#### Zusammenfassung und Abschluss

Alle Flipcharts mit den Antworten auf die letzte Frage (Nummer 4) werden im Raum an einem gut sichtbaren Platz aufgestellt. Die Seminarleitung bittet alle Gruppen, nach der teaminternen Diskussion eine Nachbesprechung durchzuführen und die wichtigsten Erkenntnisse und Diskussionspunkte vor der großen Runde vorzustellen. Die Teams sollten nicht alles im Detail vortragen, sondern nur auf die wichtigsten Punkte eingehen.

Die Seminarleitung erläutert ihre Beobachtungen zum Prozess, lobt die Teamarbeit und die Endergebnisse, zeigt Wertschätzung in Bezug auf das Erreichte und dankt allen für die Arbeit. Für die Rückmeldung kann die Seminarleitung die folgende Struktur verwenden. Die Weltausstellung kann im Klassenraum bleiben (sofern dies möglich ist).

#### Rückmeldung

##### 1. Positive Aspekte

- Was ich an eurer Arbeit/Präsentation mochte...
- Das Folgende war meiner Meinung nach gut gelöst...
- Das war eine gute Idee...

##### 2. A: Deine eigenen Beobachtungen und Eindrücke      oder B: Verbesserungsvorschläge und Anregungen

- Ich habe das so gesehen...      ➤ Nächstes Mal könntet ihr...
- Mein Eindruck war...      ➤ Für die Zukunft würde ich vorschlagen...

##### 3. Positiver Abschluss

- Ich glaube an euch
- Ich bin stolz auf euch
- Ich bin sicher, dass ihr das Gelernte in Zukunft anwenden werdet

## Methode 19: Stiller Runder Tisch

### Bitte bedenke:

Diese Methode ist am wirkungsvollsten, wenn konzentriertes Lesen und Schreiben möglich sind. Aus diesem Grunde kann es hilfreich sein, eine ruhige Atmosphäre zu schaffen und im Vorfeld ein paar Entspannungsübungen zu machen. Ein wenig ruhige Musik – am besten ohne Text – kann während der Umsetzung der Methode auch zur Atmosphäre beitragen. Achte aber darauf, den richtigen Ton zu treffen. Wenn du die Leute zu oft an die stille Diskussion erinnerst, kann dies nur noch mehr stören. Sollte es während der Umsetzung der Methode zu Gesprächen kommen, versuche, die Aufmerksamkeit wieder auf das Papier zu lenken. Ist das nicht möglich oder möchtest du bewusst Räume für Gespräche schaffen, bereite im Vorfeld bestimmte Ecken vor, um das konzentrierte Lesen und Schreiben nicht zu stören. Bereite dich auch auf diejenigen vor, die gerne vor den anderen fertig werden.

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  ein Thema aus verschiedenen Blickwinkeln erkunden
-  begierig darauf sein, Gedanken und Argumente zu formulieren und aufzuschreiben
-  eine ruhige und aufmerksame Konversation wertschätzen

### Methode

Wenn wir über ein bestimmtes Thema diskutieren, ist es immer eine Herausforderung, allen die Chance auf eine Äußerung zu geben. Es gibt Menschen, die eher auf Methoden ansprechen, in denen sie nicht so viel reden müssen – aber auch ihre Ideen und Gedanken sind es wert, Gehör zu finden. Diese Methode bietet eine Möglichkeit, über jedes beliebige Thema zu „sprechen“ und Fragen zu erörtern, ohne zu reden. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Diskussion, die im Laufe der Methode stattfindet, direkt festgehalten wird. Man muss keine Notizen machen – die Dokumentation ergibt sich durch die Methode selbst, denn die Teilnehmenden schreiben ihre Gedanken nieder und reagieren schriftlich aufeinander. Zu guter Letzt ist ein solches Vorgehen in Zeiten von Kurznachrichten und Kommentaren in Threads eine Kommunikationsform, die uns aus dem Alltag sehr geläufig ist. In dieser Übung nutzen wir sie, um das Thema „Bürgerengagement“ zu besprechen, aber die Methode eignet sich auch für jedes andere Thema mit entsprechenden Fragen und/oder Überschriften. Es ist eine Möglichkeit, den Austausch zu fördern.

### Materialien:

- Filzstifte und/oder andere Stifte für alle Teilnehmenden
- Tische, die in der Mitte des Raumes zu einem großen Tisch zusammengeschoben werden können (die Größe ist von der Anzahl der Teilnehmenden und der Menge der Fragen abhängig – jede:r sollte in der Lage sein, bequem am Tisch zu stehen)
- Tapete, Flipchart-Papier oder Pinnwand-Papier, das mit Klebeband oder Klebstoff zusammengeklebt wird, so dass es alle Tische ganz bedeckt (achte darauf, dass du das Papier an den Tischen befestigst, damit es nicht verrutscht) => Am Ende hast du eine große Oberfläche, um die die Teilnehmenden herumlaufen und auf die sie schreiben können.

## Vorgehensweise

### Schritt 0

#### Vorbereitung

Die Seminarleitung bereitet den Raum, die Atmosphäre, die Tische und die Oberfläche mit den Stiften vor.

Zum Thema des Bürgerengagements schreibt die Seminarleitung in verschiedenen Richtungen die folgenden Fragen wie Überschriften in die Mitte der großen Oberfläche:

- Was versteht man allgemein unter Engagement?
- Was ist nötig, um sich in deiner Gemeinschaft, deiner Region, deiner Gesellschaft einzubringen?
- Warum möchtest du aktiv werden?
- Womit möchtest du dich befassen?
- Bist du bereits an etwas beteiligt oder in einem Punkt aktiv? Wenn ja: wo und wie? Wenn nein: warum nicht?

### Schritt 1

#### Einleitung

Die Seminarleitung beginnt damit, die Übung zu erklären, und lädt die Teilnehmenden ein, mit einem Stift um die Tische herumzugehen und sich anzusehen, was aufgeschrieben wurde. Darüber hinaus dürfen die Teilnehmenden alles Niedergeschriebene beantworten und kommentieren, indem sie selbst ihre Ideen, Gedanken, Antworten und Fragen dazu setzen. (Es kann hilfreich sein, hier den Vergleich mit einem Thread in den digitalen sozialen Medien oder einem Chat-Verlauf zu bringen.) Man darf auch zeichnen oder Verbindungen zu etwas herstellen, was anderswo auf dem Tisch steht, indem man es mit einem Pfeil oder etwas Ähnlichem versieht. Die Teilnehmenden werden gebeten, ruhig zu sein und sich nur schriftlich auszudrücken.

Es sollten alle Fragen beantwortet und eventuell kurze Entspannungsübungen gemacht werden, bevor die Seminarleitung die Musik einschaltet und das Startsignal für den stillen Runden Tisch gibt.

### Schritt 2

#### Stiller Runder Tisch

Die Teilnehmenden bewegen sich um den Tisch und lesen und schreiben.

## Schritt 3

## Auswertung

Am Ende kann eine kurze Zusammenfassung hilfreich sein, um sich ein paar Eindrücke oder neue Gedanken anzuhören, die angesprochen wurden. Die Seminarleitung kann einige spezifische Anmerkungen vom Runden Tisch aufgreifen, um sie hervorzuheben oder ergänzende Fragen dazu zu stellen. Dies kann mündlich oder auch still in schriftlicher Form erfolgen – auf Papier oder sogar digital.

Es ist immer hilfreich, jede Auswertung oder Zusammenfassung mit einer kurzen Frage nach den Gefühlen zu beginnen, damit die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, ihre Emotionen zu äußern und eine Rückmeldung zur Atmosphäre gegeben werden kann. Auch dies kann auf offene oder anonyme Weise geschehen.

## Methode 20: Team-Puzzle

### Bitte bedenke:

Dies ist ein komplexes Spiel, das gut vorbereitet werden muss. Andernfalls kann es im Verlauf der Übung zu unnötigem Frust kommen. Aber selbst mit einer guten Einführung ist es möglich, dass Missverständnisse auftreten. Ein guter Überblick über die gesamte Übung hilft der Seminarleitung zu entscheiden, wo Eingriffe nötig sind und wo man die Dinge laufen lassen sollte, um nützliche Erfahrungen zuzulassen. Es empfiehlt sich, das Vorgehen offen zu halten und zu sehen, wie kreativ, innovativ und unterstützend die Teilnehmenden mit den auftretenden Problemen umgehen. Wir empfehlen, dass die Seminarleitung jeden Schritt anhand der vorbereiteten Papiere und Karten zunächst für sich selbst durchgeht, bevor sie dies mit den Teilnehmenden wiederholt. Die Vorbereitung einer tiefgehenden Reflexion und das Anfertigen entsprechender Notizen kann während der Übung hilfreich sein.

### Methode

Diese Methode wurde entwickelt, um alle Elemente eines Projektzyklus kennenzulernen und zu erfahren, wie wichtig Zusammenarbeit ist. Denn wir alle haben nur beschränkte Ressourcen und unterschiedliche Fähigkeiten – aber wenn wir einander unterstützen, können wir Erfolg haben.

Durch Einschränken der Fähigkeiten wird den Teilnehmenden hier ermöglicht, dies auf spielerische Weise selbst zu erleben. Die Teams arbeiten an derselben Herausforderung, wobei jedes Teammitglied unterschiedliche Informationen und Fähigkeiten beisteuert. Am Ende sollten alle Teams der Gruppe den kompletten Projektzyklus mit Bildern und Worten zusammengesetzt und alle Teilnehmenden ihre Fähigkeiten zurückgewonnen haben. Die Kommunikation mit anderen ist dabei in jeder denkbaren Art und Weise zulässig. Ist ein Team mit seiner Aufgabe fertig, kann es anderen Teams helfen, so dass am Ende alle zusammen als Gesamtgruppe erfolgreich sind. Dies sollte allerdings nicht explizit so gesagt werden. Das Nachdenken über diese Aspekte und ihren Arbeitsprozess zeigt den Teilnehmenden eine Ahnung davon, was es bedeutet, (nur) ein Teil einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder einer vielfältigen Gesellschaft zu sein.

### Materialien: (für Methode 20)

- Papiere mit Kreisen, Fragezeichen, Glühbirnen, Zielscheiben, Papieren, Rucksäcken oder Hüten, Händen, Taschenrechnern (je ein Papier für jedes Team) – jeweils mit einer Zahl auf der Rückseite (0–7)
- Kleine leere Papiere für alle Teilnehmenden der Gruppe, um die Prüfungskommission zu wählen
- Tücher für diejenigen, die nicht sehen können
- Klebeband für diejenigen, die nicht sprechen können
- Klebeband oder Seil für diejenigen, die nicht gehen können
- Flipchart/Papier mit dem richtigen Projektzyklus (mit Zahlen/Bildern/Worten)
- 1 Bogen mit den Regeln, wer wann eine fehlende Fähigkeit zurückerlangen kann
- Scheren für die Prüfungskommission
- Vorbereitete Flipcharts/Papiere, Klebe und Stifte auf Tischen für jedes Team
- 8 Karten mit jeweils nur einem Wort zu den Elementen eines Projektzyklus (Zyklus, Verantwortung, Ziel, Auswertung, Problem, Plan, Idee, Umsetzung)

### Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:

-  mehr über einen Projektzyklus wissen
-  erleben, wie es ist, mit fehlenden Fähigkeiten zu arbeiten
- auch unter unbekanntem Umständen selbst nach einer Antwort suchen
- in der Lage sein, in vielfältigen Teams zu arbeiten
-  ein Verständnis für das Gemeinwohl entwickeln – auch in schwierigen Situationen
- die Vorteile einer auf gegenseitige Unterstützung ausgerichteten Zusammenarbeit sehen



# Vorgehensweise

## Schritt 0

### Vorbereitung

Die 8 bildlich dargestellten Teile des Projektzyklus (jeweils mit einer Zahl zur Angabe der Reihenfolge auf der Rückseite) werden überall im dafür vorgesehenen Raum versteckt – jeweils ein Papier pro Team:

- |                       |  |                          |                                    |
|-----------------------|--|--------------------------|------------------------------------|
|                       |  |                          |                                    |
| 0. ein Kreis (Zyklus) | 1. ein Fragezeichen (Problem)                | 2. eine Glühbirne (Idee) | 3. eine Zielscheibe (Ziel)         |
|                       |  |                          |                                    |
| 4. ein Papier (Plan)  | 5. ein Rucksack oder ein Hut (Verantwortung) | 6. eine Hand (Umsetzung) | 7. ein Taschenrechner (Auswertung) |

- Name (für jemanden),
- durchgestrichener Name (gegen jemanden),
- nichts (mir egal)

Wer die meisten Stimmen (Namen abzüglich der durchgestrichenen Namen) erhält, gilt als gewählt. Die Teilnehmenden werden gefragt, ob sie die Wahl annehmen. Wenn nicht, wird die Person mit den zweitmeisten Stimmen gewählt, sofern diese die Wahl annimmt.

## Schritt 2

Die Seminarleitung stellt Dreiergruppen zusammen, oder lässt sie nach einer frei gewählten Methode bilden. In jedem Team gibt es

- 1 Person, die nicht sehen kann (bindet sich ein Tuch vor die Augen),
- 1 Person, die nicht gehen kann (bindet sich ein Seil oder Klebeband um die Beine),
- 1 Person, die nicht sprechen kann (klebt sich Klebeband über den Mund)

Die Teammitglieder entscheiden selbst, wer welche Rolle übernimmt, und bereiten sich vor. In der Zwischenzeit begleitet die Seminarleitung die Prüfungskommission an ihren Platz, beispielsweise eine Ecke im Raum.

## Schritt 1

### Einleitung

Alle treffen sich vor dem vorbereiteten Raum.

„Wir machen jetzt ein Team-Puzzle, um mehr über den Projektzyklus zu erfahren. Diese Gruppenarbeit findet in Dreiergruppen statt. Die Prüfungskommission achtet auf die Regeln und das allgemeine Wohlbefinden der Gruppe.“

### Wahl von 1 oder 2 Mitgliedern der Prüfungskommission

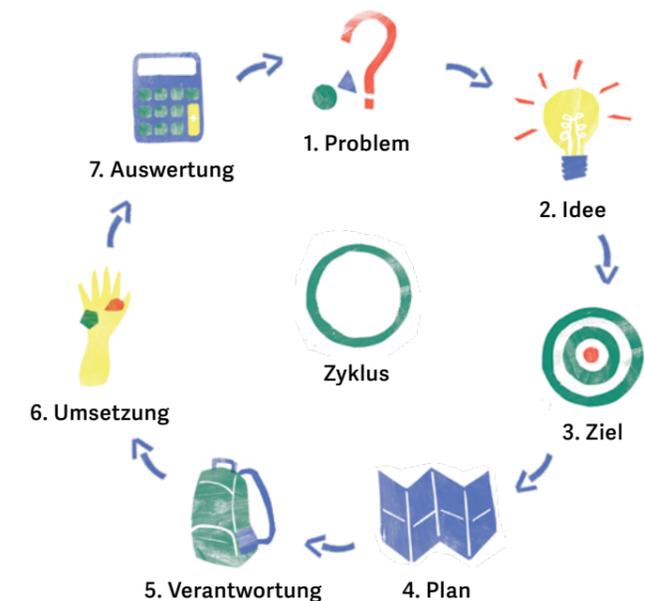
Die Prüfungskommission wird gewählt, wenn sich die Anzahl der Teilnehmenden nicht durch drei teilen lässt. Demnach hat diese Kommission 1 oder 2 Mitglieder – je nachdem, ob bei der Einteilung in Dreiergruppen 1 oder 2 Personen übrigbleiben. Bleibt niemand über, gibt es auch keine Wahl. Die Seminarleitung gibt bekannt, dass sie selbst als Prüfungskommission agieren wird und als solche auf die Einhaltung der Regeln und das allgemeine Wohlbefinden aller Teilnehmenden achtet.

Im Falle einer Wahl: Alle Teilnehmenden erhalten ein kleines Stück Papier und einen Stift, um 1 Person (2 Personen bei einer Prüfungskommission mit 2 Mitgliedern) aus ihrer Gruppe zu wählen, die dafür verantwortlich sein soll(en), auf die Einhaltung der Regeln und das allgemeine Wohlbefinden aller Teilnehmenden zu achten. Alle haben eine Stimme (oder zwei bei einer Prüfungskommission mit 2 Mitgliedern) und 3 Möglichkeiten:

## Schritt 3

In der Ecke der Prüfungskommission gibt es ein verstecktes Flipchart mit der Lösung (dem richtigen Projektzyklus mit Zahlen, Bildern und Worten):

Nur die Prüfungskommission kennt die Kriterien dafür, wie die Teilnehmenden fehlende Fähigkeiten zurückgewinnen können. Sie entscheidet, wie transparent sie das Vorgehen gestalten möchte.



**Richtige Antworten (Kriterien)**

1. Bilder und Worte zusammengesetzt und in der richtigen Reihenfolge.
  2. Die Prüfungskommission entscheidet, wie detailliert Punkt 1 erfüllt sein muss.
  3. Die Prüfungskommission achtet auf die Regeln und das Gemeinwohl aller Teilnehmenden!
- Mindestens 2 Teile des Zyklus sind richtig – 1 Person erhält eine fehlende Fähigkeit zurück, das Team entscheidet selbst, wer das sein wird.
  - Mindestens 5 Teile des Zyklus sind richtig – 2 Personen erhalten eine fehlende Fähigkeit zurück, das Team entscheidet selbst, wem weiterhin eine Fähigkeit fehlen soll.
  - Alle sind richtig – 2 Personen erhalten eine fehlende Fähigkeit zurück, das Team entscheidet selbst, wem weiterhin eine Fähigkeit fehlen soll, die letzte Person im Team erhält ihre fehlende Fähigkeit erst zurück, wenn alle Teams der gesamten Gruppe ihre Aufgabe erledigt haben.

Die Seminarleitung beantwortet Verständnisfragen. Nun begleitet die Prüfungskommission die Seminarleitung bei den nächsten Schritten, um alle Gegebenheiten des Spiels kennenzulernen.

**Schritt 6**

5 Minuten

Die Personen, die nicht sprechen können, werden an einen Ort gebracht, wo nur sie 8 Wörter auf separaten Karten sehen dürfen. Die Seminarleitung gestattet nicht, dass sie die Karten berühren oder damit spielen. Die Wörter auf den Karten sind die Erklärungen zu den Elementen eines Projektzyklus – eine Information, die sie nicht erhalten! Die Karten werden ohne bestimmte Reihenfolge oder System und ohne weitere Informationen gezeigt. Sie haben eine Minute, um sie sich zu merken, und zwar ohne die Möglichkeit, in diesem Moment Notizen oder Fotos zu machen. Dann verbirgt die Seminarleitung die Wörter/Karten und erklärt den Teilnehmenden:

„Ihr seid in euren Teams die einzigen, die über diese Informationen verfügen.“

Die Seminarleitung beantwortet nur Verständnisfragen. Sie gibt keine zusätzlichen Hinweise und lässt Raum für kreative Lösungen. Danach dürfen sie nicht mehr sprechen.

Bitte die Personen, die nicht sprechen können, ihre Teammitglieder, die nicht gehen können, in den Raum mit jenen Teammitgliedern zu begleiten, die nicht sehen können.

**Schritt 7**

5 Minuten

Die Seminarleitung bringt die Teilnehmenden und Teams alle zusammen zurück in den Hauptraum (einschließlich der Prüfungskommission).

Aufgabe für alle Teilnehmenden:

„Dreier-Teams, erfüllt bitte mit den Informationen und Fähigkeiten, die ihr habt, die gestellten Aufgaben. Wenn ihr fertig seid, wendet euch mit dem gesamten Team an die Prüfungskommission. Je nachdem, wie erfolgreich ihr wart, entscheidet die Prüfungskommission, ob ihr eine fehlende Fähigkeit zurückgewinnt. Die Prüfungskommission kennt die Kriterien dafür, wer wann eine fehlende Fähigkeit zurückerlangen kann. Sie achtet auf die Regeln und das Wohlbefinden aller Teilnehmenden.“

**Schritt 4**

5 Minuten

Die Seminarleitung bringt die Personen, die nicht sehen können, in den vorbereiteten Raum (indem sich beispielsweise alle hinter der Seminarleitung aufreihen und die jeweils vor ihnen stehende Person berühren), sodass die anderen nicht hören, welche Informationen sie bekommen. Sie erhalten Materialien (Papier/Flipchart, Klebe und Stifte) mit der folgenden Ansage:

„Bereitet einen Projektzyklus vor, bei dem alle Schritte mit bildlicher Darstellung und passender Beschreibung in Worten in der richtigen Reihenfolge angeordnet sind. Dies ist die Aufgabe, für die ihr in eurem Team verantwortlich seid.“

Die Seminarleitung beantwortet nur Verständnisfragen. Sie gibt keine zusätzlichen Hinweise und lässt Raum für kreative Lösungen.

**Schritt 8**

30–45 Minuten

Die Teams beginnen zu suchen, die Dinge zusammenzutragen und den Projektzyklus vorzubereiten.

Die Prüfungskommission gibt den Teams, je nach Erfolg, fehlende Fähigkeiten zurück.

**Schritt 5**

5 Minuten

Die Personen, die nicht sprechen können, werden an einen bestimmten Ort gebracht, an dem sie nicht hören, was den Personen gesagt wird, die nicht gehen können.

Die Personen, die nicht gehen können, erhalten die folgende Information:

„Irgendwo in einem bestimmten Bereich sind Papiere mit Bildern versteckt. Jedes Team braucht jedes Bild nur ein einziges Mal.“

Die Seminarleitung beantwortet nur Verständnisfragen. Sie gibt keine zusätzlichen Hinweise und lässt Raum für kreative Lösungen.

**Schritt 9**15 Minuten,  
besser länger**Zusammenfassung, Auswertung, Reflexion**

Mögliche Fragen – es ist immer wichtig, sie anzupassen, insbesondere mit Blick auf den Schwerpunkt oder mögliche Variationen.

- Wie fühlt ihr euch?
- Was ist passiert, was habt ihr verstanden?
- Was habt ihr herausgefunden, welche Aspekte des Team-Puzzles waren bemerkenswert für euch?
- Worüber denkt ihr noch nach, was werdet ihr im Kopf behalten?
- War es hilfreich für etwas aus dem realen Leben?
  - Wenn ja – wofür?
  - Wenn nein – warum nicht?

Bei Bedarf fügt die Seminarleitung noch weitere Aspekte hinzu. Die Seminarleitung achtet auf die verschiedenen Perspektiven. Wie sehr sind beispielsweise diejenigen, die nicht sprechen oder sehen konnten, in die Entscheidungsfindung eingebunden worden? Ändert es etwas, wenn wir nicht über Fähigkeiten, sondern über die Behinderungen von Menschen sprechen? Wie sieht es mit der Perspektive der Prüfungskommission aus? Wie hat sie ihre Macht ge- oder missbraucht und welchen Einfluss hatte das auf den Prozess?

**Mögliche Variationen**

- Die 8 versteckten Bilder auf den Papieren sind nicht nummeriert und die Teams müssen in Schritt 8 selbst überlegen, wie die Reihenfolge sein könnte.
- Die 8 versteckten Teile des Projektzyklus könnten echte Objekte mit einer bekannten Kennzeichnung sein.
- Weniger kooperativ, aber auch weniger zeitintensiv wird das Spiel, wenn du der Prüfungskommission erlaubst, zu den Teams zu gehen, oder nicht das gesamte Team erforderlich ist, um sich an die Prüfungskommission zu wenden (so müssen sich die Teammitglieder, die nicht gehen können, nicht immer wieder hin und zurückbewegen).
- Wenn ein Team fertig ist, darf nur die letzte Person mit noch fehlender Fähigkeit in diesem Team einer Person aus einem anderen Team helfen, der dieselbe Fähigkeit fehlt (anstatt, dass alle frei entscheiden können, wie sie sich um die Ergebnisse der anderen Teams bemühen).
- Du kannst die fehlenden Fähigkeiten vielfältiger gestalten (nicht hören, nicht die Hände benutzen, überhaupt keine Informationen besitzen, nicht dieselbe Sprache sprechen, nicht schreiben können etc.) – hier ist eine angemessene Reflexion besonders wichtig.
- Alternativ kann diese Methode auch verwendet werden, um jedes beliebige andere Thema, Schema, System etc. einzuführen – es muss nicht ein Projekt oder der Projektzyklus sein. Die Methode zeigt in jedem Fall, wie wichtig Kooperation und Unterstützung sind!

**Methode 21:****Projekttag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG)****Bitte bedenke:**

Ein Teil dieser Methode besteht darin, in Kleingruppen die Umgebung, die Gemeinde, das Stadtviertel oder die Stadt zu erkunden. Je nach Alter der Teilnehmenden kann es erforderlich sein, genügend Aufsichtspersonen für alle Gruppen und möglicherweise Fahrkarten für den öffentlichen Nahverkehr oder andere Transportmittel zu stellen. Die Seminarleitung sollte sicherstellen, dass für die Schatzsuche ein realistischer Zeitrahmen gesetzt wird. Die Methode kann in 3 separate Teile untergliedert werden, die in unterschiedlichen Sitzungen oder Lektionen bzw. an unterschiedlichen Tagen stattfinden: Recherche, Projektarbeit und Schatzsuche, Präsentation.

**Am Ende der Sitzung werden die Teilnehmenden:**

 ein Thema aus verschiedenen Blickwinkeln erkunden

mehr über die Ziele für nachhaltige Entwicklung wissen

 die Kompetenz entwickeln, ein bestimmtes Thema umfassend zu ergründen

theoretische Kenntnisse mit praktischen Aktivitäten kombinieren

in der Lage sein, eine kreative Präsentation vorzubereiten und zu halten

 relevante Inhalte zur eigenen Umgebung und einem bestimmten Thema beitragen, wie beispielsweise der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung

Teamarbeit schätzen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen

**Methode**

Diese Methode ist darauf ausgelegt, zwei wichtige Ziele auf einmal abzudecken. Eines besteht darin, die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs: <https://unric.org/de/17ziele/>) kennenzulernen, indem man sie im Detail betrachtet und sich mit einem der 17 Ziele näher beschäftigt.

Das zweite wichtige Ziel dieser Methode besteht darin, mehr über Projektarbeit zu erfahren – was bedeutet es, ein Projekt umzusetzen, und wie funktioniert das? Die Methode kombiniert das Nachforschen zu einem bestimmten Thema mit praktischen Aktivitäten und ergänzt dies alles um die Möglichkeit, neue Erfahrungen auf kreative Weise zusammenzufassen.

Allgemein kann diese Methode mit jedem denkbaren Thema umgesetzt werden.

**Materialien:**

- Geräte, Bücher und Materialien, um das vorbereitete Thema näher zu untersuchen
- Texte, Artikel und einige vorbereitete Unterlagen zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, jeweils angepasst an das Alter und den Hintergrund der Teilnehmenden
- Kreative Materialien aller Arten, die für die Umsetzung von kurzen Projekten hilfreich sein können – hierbei kann es sich um alles handeln, von recycelbarem Abfall bis hin zu echtem Lagermaterial; manchmal kann auch ein optionales kleines Budget gut sein, um zusätzliche Dinge zu kaufen.
- Smartphones, Tablets oder andere Geräte, um Bilder, Videos, Geräusche aufzuzeichnen; Stifte und Papier für Zeichnungen; Material für andere kreative Ausdrucksformen
- Handouts mit allen Fragen, Hinweisen und Anmerkungen für eine Schatzsuche
- Mögliche Geräte (Monitore, Beamer, Computer, Lautsprecher etc.), Materialien und Hilfsmittel für Präsentationen

## Schritt 0

## Vorbereitung

Gib einen allgemeinen Überblick über das Thema. Stelle die Ziele für nachhaltige Entwicklung vor, nenne alle 17 und gehe kurz auf ihre frühere Form und die Idee der UN ein, die den Zielen zugrunde liegt.

1. Keine Armut
2. Kein Hunger
3. Gesundheit und Wohlergehen
4. Hochwertige Bildung
5. Geschlechtergleichheit
6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
7. Bezahlbare und saubere Energie
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur
10. Weniger Ungleichheiten
11. Nachhaltige Städte und Gemeinden
12. Nachhaltiger Konsum und Produktion
13. Maßnahmen zum Klimaschutz
14. Leben unter Wasser
15. Leben an Land
16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

(Dieselbe Vorbereitung gilt auch für jedes andere Thema, für das du dich entscheidest)

Teile die Teilnehmenden in kleinere Gruppen mit mindestens 2–3 Personen auf. Sie können auch allein arbeiten, aber es ist nützlicher, einander zu unterstützen und mit vereinter Kreativität zu Werke zu gehen. Die Gruppen können auch größer sein, aber es empfiehlt sich, nicht mehr als 5 Mitglieder pro Gruppe zu haben, um Frust und passives Mitlaufen zu verhindern.

Gib jedem Team die Möglichkeit, ein Ziel für nachhaltige Entwicklung oder einen bestimmten Aspekt deines Alternativthemas auszuwählen. Im Allgemeinen ist es kein Problem, wenn zwei Gruppen am selben Thema arbeiten. Allerdings kann es interessanter sein, sich verschiedene Aspekte eines Themas oder, in unserem Fall, verschiedene Ziele für nachhaltige Entwicklung anzusehen.

## Schritt 1

## Recherche

Die Seminarleitung beginnt damit, die Teilnehmenden zu fragen, was sie bereits über den gewählten Aspekt des Themas oder das gewählte Ziel für nachhaltige Entwicklung wissen, und bittet sie, in der Gruppe alles aufzuschreiben, ohne etwas nachzuschlagen. Die Teilnehmenden werden gebeten, ein Brainstorming zu folgender Frage zu machen: Was wisst ihr bereits über die Ziele für nachhaltige Entwicklung?

Anschließend formulieren die Teilnehmenden bestimmte Fragen zu ihrem Ziel für nachhaltige Entwicklung: Welche Fragen habt ihr in Hinblick auf euer Ziel für nachhaltige Entwicklung, die ihr in bestimmten Quellen und Materialien nachschlagen möchtet?

Die Seminarleitung gibt die vorbereiteten Materialien aus – Texte oder Artikel und zumindest diesen Link: <https://unric.org/de/17ziele/>. Es können auch eigene kreative Informationsquellen genannt werden (jemanden anrufen, Menschen interviewen, Videos ansehen etc.). Die Teilnehmenden werden um Folgendes gebeten: Findet Antworten auf eure Fragen und schreibt alles Interessante und/oder wichtige Zitate aus euren Materialien auf!

Denkt auch darüber nach, wie sich das jeweilige Ziel für nachhaltige Entwicklung mit der eigenen Stadt, dem Stadtviertel, der Gemeinde oder der Umgebung verbinden lässt: Überlegt euch kleine Aktionen oder kreative Aktivitäten rund um euer Ziel für nachhaltige Entwicklung, die ihr als kleine Projekte in eurem Umfeld, der Gemeinde, dem Stadtviertel oder der Stadt umsetzen möchtet, um die Menschen auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung aufmerksam zu machen. Erstellt einen Plan und teilt die Verantwortung in eurem Team auf! (Nutzt alle Materialien, alle Unterstützung oder eventuelle Budgets, siehe Schritt 2)

## Schritt 2

## Projektarbeit und Schatzsuche

Die Teilnehmenden erhalten die folgenden Anweisungen. Du kannst sie ausdrucken und anpassen, je nachdem, wo sich deine Teilnehmenden befinden und worüber sie etwas lernen.



Wir wünschen euch eine wunderbare Suche nach nachhaltigen Schätzen und viel Spaß! Wir freuen uns auf eure Eindrücke.

### Liebe Teilnehmende,

bei dieser Schatzsuche müsst ihr raus auf die Straße, mit den Menschen sprechen, denen ihr begegnet, und die Augen offenhalten: Wo sind eurer Meinung nach Ziele für nachhaltige Entwicklung erfüllt, wo geht es um euer selbst gewähltes Ziel für nachhaltige Entwicklung? Macht Bilder, Notizen, Zeichnungen ... Es wird ein paar Aufgaben geben, aber macht euch deswegen keinen Stress – erledigt sie nur bitte alle. Am wichtigsten ist es, mit offenen Augen und Neugier im Herzen unterwegs zu sein.

#### Aufgaben in zufälliger Reihenfolge:

1. Macht ein Bild von Dingen, Gebäuden, Orten, Geschäften, Autos und allem Möglichen in eurer Umgebung, die ihr besonders schön, besonders hässlich oder im Hinblick auf euer gewähltes Ziel für nachhaltige Entwicklung besonders bemerkenswert findet.
2. Fragt die Menschen, denen ihr unterwegs begegnet, was sie über euer gewähltes Ziel für nachhaltige Entwicklung wissen. Schreibt die Antworten auf.
3. Führt mindestens drei Interviews mit Menschen, die in eurer Umgebung leben oder arbeiten. Zeichnet ihre Antworten auf:

Mögliche Fragen:

- Was ist in deiner Stadt/deinem Stadtviertel/deiner Gemeinde/deiner Umgebung sehr gut entwickelt?
- Für wie nachhaltig hältst du deine Stadt/dein Stadtviertel/deine Gemeinde/deine Umgebung?
- Glaubst du, deine Stadt/dein Stadtviertel/deine Gemeinde/deine Umgebung erfüllt die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung?
- Glaubst du, deine Stadt/dein Stadtviertel/deine Gemeinde/deine Umgebung ist global? Warum (nicht)?

### Schritt 3

#### Präsentation

Die Seminarleitung gibt den Teilnehmenden genügend Zeit, um ihr Material zu sichten und eine Präsentation vorzubereiten:

„Überlegt euch eine Präsentation zu den Dingen, die ihr gesehen, gelernt, gehört habt. Findet eine Form oder ein Medium, mit dem ihr euch wohlfühlt, wie etwa eine Geschichte, einen Film, ein Gedicht, eine Zeichnung, ein Spiel, eine Skulptur, eine Diskussion, eine Collage ... es kann alles sein. Es geht nicht darum, alles vorzustellen, sondern EURE Geschichte eures Ziels für nachhaltige Entwicklung in eurer Stadt, eurem Viertel, eurer Gemeinde, eurer Umgebung zu erzählen.“

Den Teilnehmenden werden alle Materialien, Geräte und sonstigen Dinge zur Verfügung gestellt, die sie brauchen könnten. Während sie sich vorbereiten, kann die Seminarleitung den Raum und die Technik vorbereiten, damit die Präsentation reibungslos läuft. Die Seminarleitung kann auch Publikum einladen, mit dem nach der Präsentation weitere Diskussionen und Fragerunden möglich sind.

### Schritt 4

#### Auswertung

Am Ende empfiehlt sich eine kurze Auswertung und Rückmeldung, damit sich das Thema setzen kann.

Hierzu kannst du den Teilnehmenden die folgenden Fragen stellen:

- Wie fühlt ihr euch jetzt?
- Wie habt ihr euch nach der Recherche, nach der Schatzsuche, nach der Präsentation gefühlt?
- Was war schwierig, was hat Spaß gemacht?
- Was nehmt ihr von diesem Thema bzw. den Zielen für nachhaltige Entwicklung mit?
- Wie werdet ihr wohl in Zukunft dazu stehen?



## Quellenverzeichnis Methoden

1. Entwickelt von Dr. Wang Lei im Austausch mit Dr. Zhang Tao an der Universität Heidelberg.
2. Handbuch: Heike Fahrún, Eliza Skowron, Nils-Eyk Zimmermann (Ed.) Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings. [https://www.mitost.org/wp-content/uploads/2021/05/Diversity\\_dynamics\\_screen\\_2015.pdf](https://www.mitost.org/wp-content/uploads/2021/05/Diversity_dynamics_screen_2015.pdf), access 9.03.2023  
Cultural dimensions of Geert Hofstede: <http://geerthofstede.com/dimensions.html> [http://changingminds.org/explanations/culture/hall\\_culture.htm](http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm)
3. Adaptiert von: Interkultureller Methodenkoffer. Link: [https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper\\_Interkultureller\\_Methodenkoffer.pdf](https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
4. Adaptiert von „Mehr Bewegen! – Selbstbestimmt wählen lernen, Methodenhandbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“, DRA e.V., Berlin 2018
5. Adaptiert von „Bildungsziel Bürger – Methodenhandbuch für multinationale Seminare“ – MitOst-Editionen 7, ISBN 3-9808083-6-X, Berlin 2004
6. Adaptiert von „Mehr Bewegen! – Selbstbestimmt wählen lernen, Methodenhandbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“, DRA e.V., Berlin 2018
7. Ursprünglich entwickelt von Sivasailam „Thiagi“ Thiagarajan in 1980; in this handbook it is adapted from: University of Michigan <https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/barnga/>
8. Adaptiert von: Interkultureller Methodenkoffer. Link: [https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper\\_Interkultureller\\_Methodenkoffer.pdf](https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
9. „Bildungsziel Bürger – Methodenhandbuch für multinationale Seminare“ – MitOst-Editionen 7, ISBN 3-9808083-6-X, Berlin 2004
10. Inspiriert durch eine Übung in einem Seminar am Schulz von Thun Institut.
11. Kyoung-Ah Nam, John Condon, The DIE is cast: The continuing evolution of intercultural communication's favorite classroom exercise in: International Journal of Intercultural Relations: [https://prod.wp.cdn.aws.wfu.edu/sites/18/2015/02/DAE-Article\\_NamCondon\\_IJIR\\_2010\\_v34.pdf](https://prod.wp.cdn.aws.wfu.edu/sites/18/2015/02/DAE-Article_NamCondon_IJIR_2010_v34.pdf), access 9.03.2023
12. Adaptiert von Achtung (+) Toleranz – Wege demokratischer Konfliktregelung – Praxishandbuch für die politische Bildung“ – Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2005
13. Adaptiert von: Competendo A diital toolbox, [https://competendo.net/en/Main\\_Page](https://competendo.net/en/Main_Page), access 9.03.2023
14. Inspiriert durch: Brene Brown YouTube video on Empathy: <https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>  
Marshall B. Rosenberg, Nonviolent Communication: A Language of Life: Life-Changing Tools for Healthy Relationships, Puddle Dancer, 2015
15. Inspiriert durch: Video: Otto Scharmer on the four levels of listening: <https://www.youtube.com/watch?v=eLfxpRkVZal&t=271s>, access 9.03.2023  
Tatjana Popovic, Christiane Seehausen, Norunn Grande The Nansen Handbook for Trainers in Dialogue and Conflict Transformation, Nansen Fredssenter, 2018
16. Adaptiert von: <https://cit4vet.erasmus.site/module-4-how-to-avoid-cross-cultural-misunderstandings-in-vet/3/>
17. Entwickelt von Dr. Wang Lei, inspiriert durch den Erfahrungsaustausch mit Studierenden an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Lektion 1 und Lektion 2 adaptiert von: Landwirtschaft und Klimawandel – Ein Methodenheft für den Lernort Bauernhof. [portal.de/bne/shareddocs/lernmaterialien/de/bne-methodenheft-landwirtschaft-und-klimawandel-fuer-die-schulische-und-ausserschulische-bildung.html#searchFacets](http://portal.de/bne/shareddocs/lernmaterialien/de/bne-methodenheft-landwirtschaft-und-klimawandel-fuer-die-schulische-und-ausserschulische-bildung.html#searchFacets)

18. Adaptiert von Handbook Adream

Inspiriert durch: Competendo.net: Constructive Feedback - Competendo - Digital Toolbox (access 9.03.2023) and

N. Zimmermann, H. Fahrún, E. Skowron (Ed.): Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings; Berlin 2014; MitOst; ISBN 978-3-944012-02-5

19. Entwickelt von Tino Rasche, inspiriert durch verschiedene Erfahrungen am Theodor-Heuss-Kolleg der Robert Bosch Stiftung und MitOst e.V.
20. Entwickelt von Tino Rasche – inspiriert durch ein Seminar am EcoHub BooHouse zu “Re-Action - sustainable development and civic activism” in den Bergen in der Nähe von Vanadzor/Armenia im Juli 2019
21. Entwickelt von Tino Rasche im Austausch mit Liu Guancong and Sebile Yapici



### Auf Englisch

- Bolten, J.: The Dune Model – or: How to Describe Cultures. In: icNews Link, Summer, New York 2014
- Fahrún, H.; Skowron, E.; Zimmermann, N. (Ed.): „Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings – A Handbook for Facilitators in Active Citizenship Education“ – MitOst, Berlin 2014
- Fahrún, H.; Skowron, E.; Zimmermann: Initiative Cookbook. MitOst, Berlin 2015
- Gawinek-Dagargulia, M.; Skowron, E.; Zimmermann, N.: Steps toward action, MitOst, Berlin 2016
- Hart, R.: Ladder of Children Participation. First published in: International Child Development Centre of the United Nations Children’s Fund (UNICEF): Children’s Participation: From tokenism to citizenship (unicef-irc.org) 1992
- Hofstede, G.: Culture’s Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Sage, Thousand Oaks 2001
- Kolb, D.A.: Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (2nd Edition). Pearson FT Press, Upper Saddle River/New Jersey 2014
- Kolb, D.A.; Kolb, A.Y.: The Experiential Educator: Principles and Practices of Experiential Learning. Experience Based Learning Systems Inc., Kaunakakai 2017
- Zimmermann, N.: Constructive Feedback. In: <https://competendo.net>
- „Handbook for Facilitators of the Georgian Country Program Diversity School“, JointCivicEducation MitOst e.V., Berlin 2013
- Kolb’s learning cycle explained: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

### Auf Deutsch

- Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo (ed.): Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert
- Bolten, J. Interkulturelle Kompetenz. Thüringer Landeszentrale für politische Bildung, Erfurt 2012

- DRA e.V. (ed.): Mehr Bewegen! – Selbstbestimmt wählen lernen, Methodenhandbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, DRA e.V., Berlin 2018
- Nikzentaitis-Stobbe, Monika (ed.): Bildungsziel Bürger – Methodenhandbuch für multinationale Seminare, MitOst-Editionen 7, ISBN 3-9808083-6-X, Berlin 2004
- Schulz von Thun; Friedemann: Miteinander Reden1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg 1981
- Ulrich, Susanne [u.A.] (ed.): Achtung (+) Toleranz – Wege demokratischer Konfliktregelung – Praxishandbuch für die politische Bildung, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2005
- WANG, Lei: „Wenn Schulz von Thun Konfuzius trifft -Kommunikationspsychologie aus Sicht einer Chinesin“ In: Schulz von Thun (Hg.): Interkulturelle Kommunikation. Methoden, Modelle, Beispiele. Rowohlt Verlag (10. Auflage 2021). S. 187–205.
- Watzlawick, Paul [u.A.] (ed.): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Hans Huber Verlag, Berlin 2000

### Auf Chinesisch

- AMES Roger and TU Weiming 安乐哲 杜维明 (2018): World Perspectives and Future Trends in Chinese Philosophical Studies - “Spiritual Humanism” as a Global Discourse. : 中国哲学研究的世界视野与未来趋向——作为全球性论域的“精神人文主义”. Philosophical Trends 《哲学动态》 2018 Volume 08 期 . URL: <https://www.aisixiang.com/data/113338.html>
- Ji Xianlin 季羨林 (2015): Eastern and Western Culture 东西方文化 . Contemporary China Publishing House 当代中国出版社 (Beijing)
- LIANG Shuming (2006) 梁漱溟 : East-West culture and its philosophy 东西文化及其哲学 , Shanghai Renmin Chubanshe 上海人民出版社 .
- LIANG, Shuming 梁漱溟 (1949): The main aspects of Chinese culture. 中国文化要义 . Shang hai Renmin Chubanshe 上海人民出版社 . (Shanghai 上海)
- FEI Xiaotong (1989) 费孝通 : The Multiple-Origins-and-One-Core-Pattern of the Chinese People 《中华民族多元一体格局》. Journal of Peking University 北京大学学报 1989 Volume No. 4
- 约翰·杜威 (2012): 民主与教育《杜威全集·中期著作·第九卷》. 华东师范大学出版社 / 2012
- 弗德曼·舒茨·冯·图恩 (2020): 沟通的力量 - 极简沟通的四维模型 . 冯珊珊译 . 天津人民出版社.

## Über die Autorinnen und Autoren:

### Marta Gawinek-Dagargulia

Marta ist seit 2009 als Trainerin und Moderatorin mit den Schwerpunkten interkulturelle Kommunikation und Vielfalt. Sie ist die Autorin mehrerer Bücher für Trainer:innen und Moderator:innen über ganzheitliche Bildung, zu Schlüsselkompetenzen, die für die Zukunft benötigt werden. Für diese Publikation hat sie das Kapitel über die Grundlagen der Moderation, das Kapitel über interkulturelle Kompetenz und ihre Komponenten, sowie die Methoden 2, 11, 13, 14, 15 und 18 geschrieben.

### Dr. Wang Lei

Lei lehrt Erziehungswissenschaften an der Universität zu Köln, Deutschland. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Philosophie der Bildung und ihre Verbindung zur Demokratie als Lebensform. Lei setzt sich außerdem für den interkulturellen Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Ost und West ein. Sie ist Trainerin und Beraterin in den Themenbereichen Inklusion, interkulturelle Konfliktlösung und Change Management. Sie ist publiziert zu in Deweys Pädagogik sowie zu interkultureller Verständigung. Für diese Publikation schrieb sie das Kapitel Theorien und Modelle für interkulturelles Lernen, sowie die Methoden 1, 3, 8, 10, 16 und 17.

### Tino Rasche

Tino Rasche ist Facilitator, Trainer, Moderator, Berater, Coach und Mentor. Er gestaltet Bildungsräume für ein diversitätsbewusstes, wertebasiertes Miteinander und die Kompetenzentwicklung von Einzelpersonen, Teams und Organisationen. Tinos Leidenschaft ist es, kreative Lösungen zu finden, indem er verschiedene Lebensbereiche mit einer aktiven persönlichen Haltung verbindet. Für diese Publikation schrieb er die Methoden 4, 5, 6, 9, 12, 19, 20 und 21.

### Sebile Yapici

Sebile Yapici ist Leiterin des Programms „Interkulturelles Lehrertraining in China“ bei commit by MitOst gGmbH in Berlin. Sie erlebt und moderiert seit 20 Jahren interkulturelle Begegnungen. Sie hat in Brasilien, der Türkei, Usbekistan, den USA und in China gelebt und setzt sich leidenschaftlich für (empathische) Kommunikation als die wichtigste Fähigkeit für jede Beziehung ein. Sie ist die Herausgeberin dieser Publikation und hat die Einleitung und Methode 7 verfasst.

## Danksagung

Zuerst möchten wir uns bei Zhang Yan vom Pekinger Büro der Stiftung Mercator für die Initiierung und Begleitung und der Stiftung Mercator für das Vertrauen und die großzügige Finanzierung des Projekts bedanken. Wir möchten uns für das Vertrauen des Teams der Adream Foundation Shanghai bedanken. Es war eine Freude mit dem Team zusammenzuarbeiten, voneinander zu lernen und das Ergebnis unserer Bemühungen gemeinsam zu feiern. Ein besonderer Dank geht an Li Huipu, Qin Hua, Xuan Fanyu, Yan Qiuha, Yanyan und Jiang Shangyuan.

Wir möchten auch den chinesischen Multiplikator:innen Li Shasha, Liu Guancong, Qi Xin, Ran Yuan und Wang Kun für ihr Engagement für das Programm danken, für das wertvolle Wissen, das sie mit uns geteilt haben, für ihre Neugierde zu lernen und für die Brillanz, mit der sie das Gelernte bei den Trainings in die Tat umgesetzt haben. Wir schätzen auch die unzähligen kleinen Aufgaben, die sie während des gesamten Projekts übernommen haben – das Übersetzen von Präsentationen und Anleitungen, die Gestaltung von Onlinepräsentationen auf Chinesisch und vieles mehr.

Und wir möchten uns bei den chinesischen Lehrenden bedanken, die mit Begeisterung an den Trainings teilgenommen und uns wertvolles Feedback gegeben haben, das wir versucht haben, in dieses Handbuch einzuarbeiten.

Wir sind dankbar für die professionelle und einfühlsame Unterstützung von Yi Meng Wu, Milena Bolland und Daniela Schatz von Studio Wu 無 bei der Gestaltung, der Illustration, dem Layout und der Struktur des Handbuchs, für ihre exzellente Arbeit und Liebe zum Detail und vor allem für ihre Geduld mit unseren ständigen Änderungen in Phasen, in denen keine Änderungen mehr hätten vorgenommen werden dürfen.



Ein Handbuch von:

**comnit**  
Active Citizens Institute gGmbH

**MitOst**

  
**真爱梦想**  
Adream Foundation

Finanziert durch:

**STIFTUNG  
MERCATOR**

Herausgeberin:  
commit gGmbH

Redaktion:  
Sebile Yapici

Design & Layout:  
Studio Wu 無 –  
Yi Meng Wu, Milena Bolland,  
Daniela Schatz

ISBN: 978-3-910903-99-9

Für fremde und verlinkte Inhalte  
sind Herausgeberin und Förderin  
nicht verantwortlich.