

4 Methoden



4.1 Energizer

4.1.1 Einführung

Je nach Zielgruppe können „Energizer“ (Muntermacher) nützlich sein, um Folgendes zu erreichen:

- Sie können eine bestimmte Stimmung oder Atmosphäre erzeugen.
- Sie können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor oder während einer Aktivität „aufwecken“.
- Sie können ein Thema unterhaltsam präsentieren.

Es gibt unterschiedliche Energizer. Bei manchen müssen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Kreis aufstellen, ein Lied singen, bestimmte Be-

wegungen ausführen oder einander verfolgen. Wir haben einige Energizer ausgewählt, die sich unter Umständen für das interkulturelle Lernen eignen. Aber vielleicht sind Sie anderer Meinung?

Achtung!

Manche Leute schwören auf Energizer (sie halten sie für unverzichtbar, um eine Gruppenatmosphäre zu erzeugen), andere lehnen sie ab (weil sie sie peinlich oder einfach „albern“ finden).





4.1.2 „Könnt ihr sehen, was ich sehe? Kann ich sehen, was ihr seht?“

Jeder sieht die Dinge anders – warum sehen wir uns also nicht unseren Trainingsraum an? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wählen einen bestimmten Blickwinkel, der ihnen gefällt, und zeigen ihn anderen. Dieser Energizer fördert nicht nur das Einfühlungsvermögen, sondern kann dem Team und den Teilnehmenden auch helfen, eine informellere Atmosphäre für die Aktivität zu schaffen.



Ressourcen

- Trainingsraum, in dem sich die Teilnehmenden frei bewegen können
- Ein Blatt A4 Papier und einen Stift für jeden Teilnehmenden
- Klebeband (etwa eine Rolle für jeweils sechs Teilnehmende)
- Nur ein Lernmoderator



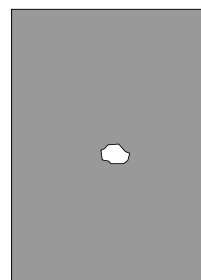
Größe der Gruppe

Beliebig



Dauer

Mindestens 15 bis 20 Minuten



Schritt für Schritt

- 1 Jeder Teilnehmende erhält ein Blatt Papier und einen Stift.
- 2 Der Lernmoderator bittet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ihre Namen auf das Blatt zu schreiben und dann ein Loch hinein zu machen, sodass das Blatt Ähnlichkeit mit einem Rahmen hat (es spielt keine Rolle, welche Form das Loch hat, solange man durchsehen kann).
- 3 Anschließend suchen sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Gegenstand, an dem sie ihren Rahmen befestigen, oder eine Ansicht, die sie darin einfangen. Sie sollen ihre Fantasie spielen lassen – erlaubt ist, was gefällt!
- 4 Danach laden die Teilnehmenden einander ein, durch ihre Rahmen zu blicken und zu beschreiben, was sie sehen.
- 5 Der Energizer wird beendet, wenn der Lernmoderator feststellt, dass die Teilnehmenden einen Blick durch die meisten Rahmen geworfen haben.



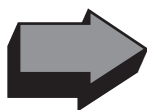
Reflexion und Evaluierung



Bei diesem Energizer ist keine Besprechung notwendig, aber eine Diskussion kann produktiv sein. Vorschläge für Fragen:

- Wie war es für Sie, sich ohne Beschränkungen etwas Interessantes zu suchen?
- Wie haben Sie den anderen geholfen, genau das zu sehen, was Sie sahen?
- Was war überraschend für Sie?
- Wie gelang es Ihnen, in den Rahmen der anderen das zu sehen, was diese sahen?

Diese Methode in der Praxis



Seien Sie nicht überrascht angesichts der Fülle der Möglichkeiten, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden, wenn sie ihre Rahmen an ihrem bevorzugten Objekt (oder in dessen Nähe) anbringen. Es ist schon vorgekommen, dass Rahmen auf drei Meter hohen Lampen oder auf der Unterseite von Heizkörpern etc. angebracht wurden. Dieser Energizer kann nützlich sein, um Diskussionen über Einfühlungsvermögen oder Relativismus anzuregen.

Quelle: Andi Krauss, Network Rope



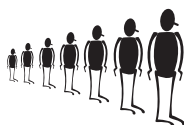
4.1.3 „GRRR – PFFUUTT – BUMM!“

Scheinbar sinnlose Wortgebilde zu artikulieren, kann sehr interessant sein. Und es kann auch interessant sein, sich mit ihrem möglichen Sinn auseinander zu setzen.



Ressourcen

- Flipchart oder eine andere Fläche, auf die man die Wörter schreiben kann
- Genügend Platz, damit sich die Teilnehmenden frei bewegen können
- Ein Lernmoderator



Größe der Gruppe

Beliebig



Dauer

Etwa 5 Minuten

Schritt für Schritt

- 1 Der Lernmoderator schreibt die folgenden „Wörter“ auf eine Flipchart oder auf eine andere Fläche, auf der sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lesen können:



ANA
NA
GRRRR
PFFUUTT
BUMM!

- 2 Der Lernmoderator liest die Wörter langsam vor und bittet die Teilnehmenden, sie nachzusprechen.
- 3 Dann erhöht der Lernmoderator die Intensität – er wird lauter und leiser, schneller und langsamer (der rhythmische Gesang kann sogar mit einem kleinen Tanz kombiniert werden).
- 4 Der Energizer endet mit einem großen „BUMMM!“.



Reflexion und Evaluierung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben soeben einen kleinen Teil einer neuen Sprache mit einem anderen Rhythmus, einer anderen Färbung und einer anderen Schattierung erlernt. Wenn alle wieder zu Atem gekommen sind, kann darüber diskutiert werden, was eine Sprache ausmacht.



Diese Methode in der Praxis

Vorsicht, was die Intensität dieses Energizers anbelangt! Die Übung kann sehr laut und sehr komisch werden. Manchen Teilnehmenden wird sie vielleicht auch ein wenig peinlich sein, vor allem, wenn sie die anderen noch nicht besonders gut kennen.

Quelle: Mark Taylor: Simple ideas to overcome language barriers, in: Language and Intercultural Learning Training Course Report, Europäisches Jugendzentrum, Straßburg 1998



4.1.4 „60 Sekunden sind eine Minute – oder nicht?“

Wir wissen alle, dass die Zeit relativ ist – aber was bedeutet das eigentlich? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erleben bewusst ihre eigene Minute und vergleichen die Ergebnisse.



Ressourcen

- Eine Uhr für den Lernmoderator
- Ein Stuhl für jeden Teilnehmenden
- Wenn im Raum eine Uhr hängt, muss sie mit Papier abgedeckt werden. Wenn sie tickt, muss sie aus dem Raum entfernt werden.



Größe der Gruppe

Beliebig



Dauer

Zwischen 2 Minuten und 30 Sekunden

Schritt für Schritt

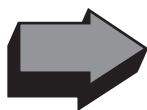


- 1 Der Lernmoderator bittet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, alle vorhandenen Uhren zu verstecken.
- 2 Dann üben alle, sich leise – und mit geschlossenen Augen – auf ihre Stühle zu setzen.
- 3 Danach bittet der Lernmoderator alle, aufzustehen und die Augen zu schließen. Auf das Kommando „JETZT“ zählen alle 60 Sekunden lang und setzen sich anschließend hin. Es ist wichtig zu betonen, dass diese Übung nur funktionieren kann, wenn alle die ganze Zeit über leise sind. Sobald sich die Teilnehmenden gesetzt haben, können sie die Augen öffnen, aber nicht vorher.



Reflexion und Evaluierung

Dieser Energizer zeigt eindeutig, dass der Zeitbegriff etwas Relatives ist und dass jeder Mensch eine andere Beziehung zur Zeit hat. Nach der Übung kann darüber diskutiert werden, ob es kulturell bedingte Unterschiede in der Zeitwahrnehmung gibt.



Diese Methode in der Praxis

Selbst in kulturell homogenen Gruppen können die Ergebnisse dieses Energizers spektakulär sein. Wichtig ist, dass die Letzten nicht ausgelacht werden. Vielleicht haben sie nur einen sehr „langsamen“ Tag.

Quellen: Swatch, Timex, etc.



4.1.5 „Die Zwiebel der Vielfalt“

Zwischen allen Gruppen gibt es viele Gemeinsamkeiten und viele Unterschiede, die einander ergänzen. Sie lassen sich durch eine kleine, unterhaltsame Übung entdecken!



Ressourcen

Viel Platz in einem Raum



Größe der Gruppe

10 bis 40 Teilnehmende – eine gerade Anzahl!



Dauer

Bis zu 30 Minuten

Schritt für Schritt

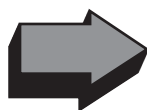


- 1 Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, einen inneren und einen äußeren Kreis zu bilden (wie die Schichten einer Zwiebel). Jeweils zwei Teilnehmende stellen sich einander gegenüber auf.
- 2 Jedes Paar muss (schnell) eine Gemeinsamkeit (Gewohnheit, Sichtweise, Hintergrund, Einstellung) finden und eine Ausdrucksform dafür finden (Sie können die Ausdrucksform freistellen oder jedes Mal eine andere verlangen: „ein Lied“, „einen kleinen Sketch“, „ein zweizeiliges Gedicht“, „mit Geräuschen ausdrücken“, „mit einem Symbol ausdrücken“).
- 3 Sobald alle fertig sind, bewegt sich die äußere Zwiebelschicht einen Schritt nach rechts, und jedes auf diese Weise neu entstandene Paar muss wieder eine Gemeinsamkeit finden und sie ausdrücken. Sie können auch angeben, um welche Art von Gemeinsamkeit es sich handeln soll (Lieblingsspeise, was die Teilnehmenden in der Schule nicht mochten, Familie, Musik, Gewohnheiten, Einstellungen, politische Ansichten) und dabei jedes Mal ein bisschen „tiefer“ in die Zwiebelschichten eindringen.
- 4 Die Paare können mehrmals wechseln, bis der Kreis durch ist (je nach Größe der Gruppe). Eine schwierigere Variante bestünde darin, nach Unterschieden und ergänzenden Dingen zu suchen (und einen Ausdruck/eine Situation zu finden, in dem/der beide vorkommen).



Reflexion und Evaluierung

Anschließend können folgende Fragen behandelt werden: Über welche Ähnlichkeiten/Unterschiede waren wir erstaunt? Woher kommen sie? Inwieweit können sich unsere Unterschiede ergänzen?



Diese Methode in der Praxis

Die Übung kann ein großartiger Eisbrecher sein, könnte aber auch am Ende einer Veranstaltung (Abschiedszwiebel) oder zur Herausarbeitung von Identitätselementen etc. eingesetzt werden. (alles hängt von den gestellten Fragen ab) Achtung! Es kann laut und chaotisch werden!

Quelle: Claudia Schachinger



4.2 Einzelübungen

4.2.1 Einführung

Einzelübungen werden, wie der Name bereits sagt, einzeln durchgeführt (wenn auch im Geist der Gemeinsamkeit). Sie könnten fragen: „Geht es beim interkulturellen Lernen nicht um Begegnung?“ Das ist richtig, aber wir können aus unseren Begegnungen nicht den maximalen Lernnutzen ziehen, wenn wir uns nicht die Zeit

nehmen, einen Schritt zurück zu treten und uns anzusehen, was mit uns während all dieser Prozesse geschieht. In diesem Sinn dienen diese Übungen dazu, eine selbstkritische, fragende und neugierige Einstellung zu fördern, um einen Dialog zwischen Herz und Hirn einzuleiten – zu lernen, indem wir unser Selbst entdecken.



4.2.2 „Mein Weg zum Anderen“

Unsere Einstellung zum Anderen (das Fundament für das interkulturelle Lernen, nicht wahr?) wird von Kindheit an auf durch verschiedene Faktoren wie Bildung etc. geformt. Diese lebenslange „Reise“ führt uns körperlich, emotional und geistig durch verschiedene Stadien und setzt uns verschiedenen Einflüssen aus, die einen konstruktiven Ansatz zur Begegnung mit anderen Menschen entweder fördern oder ihm hinderlich sind. Hier unternehmen wir eine Reise in unser Inneres, bei der es um Chancen und Hindernisse, Wahrnehmungen und Stereotype geht.

Ressourcen



Ein Gebäude mit mindestens fünf Räumen, die in mehrere Einheiten oder „Zellen“ unterteilt werden; Gegenstände, mit denen die Räume angepasst werden können (Papier und Stifte, Scheren und Klebstoff, Spielzeug, Wegwerfwerkzeuge je nach Themen, Musikbänder oder CDs, Fotos, Farben, weiche Kleidungsstücke, rote Wolle, Kissen, Kaffee) und Gegenstände, mit denen sie strukturiert werden können (Stühle, Vorhänge, Seile). Die Lernmoderatoren brauchen Zeit, um die Räume in Abwesenheit der Teilnehmenden vorzubereiten. Jeder benötigt Papier und einen Stift (oder eine Art Tagebuch). Sorgen Sie dafür, dass andere in dem Gebäude anwesende Personen von der Übung wissen, damit sie von den „Dekorationen“ nicht überrascht werden.

Größe der Gruppe



Ab zwei Personen, je nach verfügbarem Raum (mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer wären gut, damit danach Erfahrungen ausgetauscht werden können, zu viele könnten einander stören, wenn es in den Räumen nicht genug Platz gibt).



Dauer

Die Vorbereitung der Räume dauert – wenn sie gut geplant ist – 30 Minuten. Die Übung selbst erfordert 45 bis 90 Minuten für die individuelle „Reise“ und 30 Minuten für den Austausch.

Schritt für Schritt



1 Jeder Raum wird in mehrere kleine Einheiten („Zellen“) unterteilt, die für bestimmte Aspekte unserer Entwicklung stehen (Kindheit – Familie – Schule – Gesellschaft). Diese Zellen sind den „Stadien“ unserer Reise durch das Leben nachempfunden. Der „Weg zum Anderen“ kann durch ein rotes Seil (oder durch einen Wollfaden) symbolisiert werden, der von Zelle zu Zelle führt. In jeder Zelle werden die Teilnehmenden durch Gegenstände, Dynamiken, Fragen und Anregungen zum Nachdenken eingeladen, mit einer eingehenden und umfassenden Reflexion zu beginnen und zu versuchen, ihre Erinnerungen wach zu rufen.



- 2 Vor den einzelnen Übungen werden den Teilnehmenden in einer gemeinsamen Einführung die Ziele erklärt. Sie erhalten einen „Reiseplan“ (wo die Räume liegen, ihre Themen, die Stadien, die absolviert werden sollen, Zeitplan und Prozess) und erklärende Erläuterungen, wo dies notwendig ist. Der freiwillige Charakter der Übung (gehen Sie nur so weit Sie wollen!) muss hervorgehoben werden.
- 3 Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden eingeladen, sich einzeln durch die Räume zu bewegen, ohne einander zu stören, Orte zu finden, um sich niederzulassen und nachzudenken, und sich die benötigte Zeit dafür zu nehmen. Sie sollten eine Art Tagebuch führen oder sich während ihrer „Reise“ Notizen machen, die später je nach Gruppensituation (die Notizen sind persönlich!) für verschiedene Formen des Austauschs verwendet werden können. Die folgenden Raumbeschreibungen sollen als Anregung dienen und können nach Bedarf angepasst werden.

1. Raum: Kindheit (meine Wurzeln, ein geschützter Ort, frühe Entwicklung) Dieser Raum sollte „Momentaufnahmen“ der Kindheits Erinnerungen und Gefühle wach rufen, die erste und tiefste Erfahrung von „Kultur“.

Zelle 1 und möglicherweise Zelle 2: Fragen zu meiner Familie

Erste Erfahrungen von Begegnungen und Nähe, Beziehungen, Vertrauen (unterstützt durch Babyfotos, gemütliche Umgebung, sanfte Musik, gute, an Zuhause erinnernde Düfte, Möglichkeit zu malen, Dinge sichtbar zu machen, Gerüche, Klänge etc.)

Zelle 3: Wahrnehmung und Differenzierung, eigene Räume und Entwicklung (Es sollte immer Spielzeug und Werkzeug vorhanden sein, Dinge, die man fühlen, mit denen man spielen, die man mit den Händen erkunden kann, wie Blumen und Erde, Baumaterialien, Puppen, Kleidungsstücke, Kochtöpfe, Scheren, Papier und Stifte, eine Pfeife, Kinderbücher, ein Telefon)

Zelle 4: Kultur, Werte, Einstellungen und ihr Ursprung (Bilder und Symbole – Bücher, Fernsehen, Spiele etc. helfen den Teilnehmenden, sich verschiedene Werte und ihre „Quellen“, ihre Ursprünge vorzustellen)

2. Raum: Erste Schritte (Schwierigkeiten und Entdeckungen)

Dieser Raum sollte die Spannungen versinnbildlichen, die wir in verschiedenen Bereichen empfinden: zwischen Ermutigung und der Entdeckung von Möglichkeiten und Chancen einerseits und den Schwierigkeiten, Beschränkungen und Enttäuschungen andererseits. Das kann symbolisiert werden, indem die Zellen mit verschiedenen Farben in zwei Teile geteilt werden, wobei jeder Teil Sätze oder Aussagen enthält, die man von verschiedenen „sozialen Akteuren“ in diesem Rahmen gehört hat. Im Mittelpunkt der Zelle kann eine Schlüsselfrage oder eine Aussage stehen, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beantwortet oder vervollständigt werden soll. Mögliche Themen sind Noten, Wettbewerb, die vermittelten Einstellungen und Werte, das Lernen über Beziehungen und Zusammenarbeit, Vorurteile, Religion, Förderung individueller Talente, Kontakt mit fremden Kulturen.

Zelle 1: Schule

Zelle 2: Familie und nähere Umgebung

Zelle 3: Gesellschaft

3. Raum: „Inseln“ (Orte der Reflexion und der Ruhe)

Die Inseln sollten „warm“ und gemütlich sein, ausgestattet mit Matratze und Kissen, Kaffee etc. Dies sind Orte der Ruhe und Reflexion, an denen die Teilnehmenden ungestört über ihre individuelle Situation, über Gespräche, Aktivitäten, Personen etc., die die Begegnung unterstützt und ermöglicht und die Verschiedenheit positiv hervorgehoben haben, nachdenken können.

Zelle 1: Freunde

Zelle 2: Meine Organisation/Firma

Zelle 3: Andere Orte der Reflexion

4. Raum: Unterwegs (Bewusstseinsstadien)

Unterwegs stoßen wir auf Bilder, Symbole, Fragen etc., die verschiedene Fragen und Aspekte betreffen und die Teilnehmenden an diese erinnern. Sie könnten wichtig werden, wenn es darum geht, ob Unterschiede bewusst gemacht, gefördert oder bekämpft werden. Bei den Fragen könnte es um Neugier und Einfühlungs-



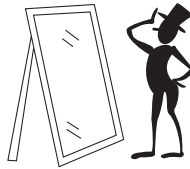
vermögen, Einstellungen und Verhaltensweisen, Auseinandersetzungen, Hindernisse und Barrieren gegenüber anderen, Realität und „Vision“, wahrgenommene Bedürfnisse, Veränderungserfahrungen, neue Entdeckungen etc. gehen.

5. Raum: Perspektiven (mein Mut, meine Ziele)

„Fensterplätze“ symbolisieren unsere Perspektiven. In jeder Ecke ist Platz, um über wichtige Fragen wie „Begegnung“, „Eigenständigkeit“, „wichtige Erfahrungen“, positive Beispiele, Ermutigung etc. nachzudenken.

Reflexion und Evaluierung

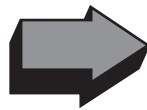
Es ist sehr wichtig, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Zeit und Raum zu geben, damit sie ihre verschiedenen Erfahrungen und Entdeckungen ausdrücken können. Man muss respektieren, wenn sie etwas nicht mitteilen wollen (oder können). Die Privatsphäre ist zu respektieren. Die Lernmoderatoren müssen bereit sein, Teilnehmende, die Unterstützung brauchen, zu begleiten. Es muss eine sichere Umgebung geschaffen werden, in der sie über ihre Erfahrungen und Gefühle sprechen können. Das kann auch symbolisch geschehen, wenn sich dies als vorteilhaft erweist. Gemeinschaftssitzungen sind nach einer solchen Übung nicht empfehlenswert. Einfache Fragen (Was habe ich entdeckt?) sind ausreichend, um den Austausch in (selbst gewählten) Kleingruppen anzuregen, in denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wohl fühlen. Je nach Gruppe können Sie leere Plakate an eine Wand hängen (oder eine „Wand der Entdeckungen“ einrichten). Andere Methoden, bei denen die Gruppe am Ende zusammentritt, sehen vor, dass sich die Teilnehmenden anonym mitteilen.



Es kann interessant sein, etwa mit Themen wie „Wie lernen wir?“, Wahrnehmungen und Stereotypen etc. nachzufassen. Sehr wichtig ist es, stets das konstruktive Potenzial der Erfahrungen, den Wert der verschiedenen Lebensgeschichten, den Respekt vor der individuellen Wahrnehmung und die Tatsache hervorzuheben, dass wir keine „Sklaven“ unserer gelebten Erfahrungen sind, sondern aus unseren Erfahrungen lernen können.

Diese Methode in der Praxis

Diese Methode wurde (mit einem anderen Reflexionsthema) zum ersten Mal im Europäischen Jugendzentrum (EYC) Budapest bei einem Workshop mit ungefähr 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern angewendet. Der Aufzug war zum Erstaunen des Personals mit roten Wollfäden verhängt. Im Gebäude wimmelte es von Personen, die in allen möglichen Positionen sitzend und stehend Tagebücher schrieben. Der Prozess war durch überwältigende Entdeckungen und tief schürfende Reflexionen gekennzeichnet, die später mit nach Hause genommen wurden. Der Austausch nach der Übung war ungemein fruchtbar.



Die Fragen, die in den einzelnen Zellen angesprochen werden, müssen in Formulierung und Inhalt an die Zielgruppe und an den vorangehenden Prozess angepasst werden. Eine sorgfältige Vorbereitung ist unerlässlich. Binden Sie die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein, aber achten Sie darauf, niemanden zu verletzen oder zu provozieren. Nicht jede Gruppe (oder Person) ist bereit für eine Stunde persönlicher Reflexion. Respektieren Sie unterschiedliche Geschwindigkeiten. Unterschätzen Sie die Auswirkungen sich herauskristallisierender Erfahrungen und „versteckter“ Erinnerungen der Teilnehmenden nicht. Die Lernmoderatoren müssen jederzeit erreichbar sein. Respektieren Sie die Freiheit aller Teilnehmenden, so weit zu gehen wie sie wünschen.

Adaptiert aus: JECI-MIEC Study Session 1997, EYC Budapest



4.2.3 „Mein Spiegel“

Eine Übung zu den Themen Selbstbeobachtung und Selbstreflexion – eine Einladung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sich selbst und ihre Verhaltensweisen und Reaktionen zu einem bestimmten Thema zu beobachten. Wir werden über unsere Entdeckungen verblüfft sein, wenn wir uns selbst mit anderen Augen betrachten.



Ressourcen

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die bereit sind, mitzuarbeiten (vielleicht nach einigen Übungen zur Selbstreflexion: Körpersprache, Wahrnehmung, Stereotype, Kulturtheorie und interkulturelles Lernen)
- Notizbuch für jeden Teilnehmenden



Größe der Gruppe

Beliebig



Dauer

Kann im Rahmen einer bestimmten Übung oder Einheit erfolgen oder einen ganzen Tag (eine Woche) dauern

Schritt für Schritt

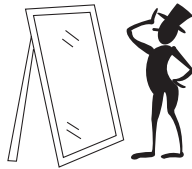
- 1 Zu Beginn der Einheit wird den Teilnehmenden das Konzept der Selbstbeobachtung erläutert. Sie werden eingeladen, sich den Tag über mit großer Aufmerksamkeit selbst zu beobachten – ihre Verhaltensweisen, Reaktionen auf andere (was wir hören, sehen und riechen), Körpersprache, Vorlieben und Gefühle.
- 2 Sie führen ein vertrauliches „Forschungstagebuch“ und notieren sämtliche Beobachtungen, die sie für wichtig halten, sowie Umstände, Situation, handelnde Personen, vermutlichen Gründe.
- 3 Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einige Leitfragen, je nach Schwerpunkt der Beobachtungen. Die Beobachtung könnte zum Beispiel dazu verwendet werden, über Stereotype (wie nehme ich andere wahr und wie reagiere ich auf sie, auf welche Aspekte, auf welche Weise?) oder über Elemente der Kultur zu sprechen (Was stört mich an anderen, was zieht mich an ihnen an?). Welche Reaktionen oder Verhaltensweisen mag ich oder mag ich nicht? Wie reagiere ich auf Dinge, die anders sind als bei mir? Welche Distanzen halte ich ein? Inwieweit hat dies Auswirkungen auf meine Interaktionen? Sie könnten auch die Theorien von Hall und Hall über Zeit und Raum als Grundlage für die Fragen verwenden.
- 4 Der Beobachtungsrahmen (Beginn und Ende) sollte klar definiert werden, eventuell mit einigen einfachen Regeln (Respekt vor anderen, Vertraulichkeit von Tagebüchern) Es ist wichtig, dass diese Übung nicht unterbrochen wird, auch nicht in Pausen, in der Freizeit. Um die Teilnehmenden auf die Übung einzustimmen, kann man sie zu Beginn auffordern, „aus ihren Körpern herauszutreten“ und sich selbst in einem Spiegel zu betrachten (kurze Übung). Anschließend kann das reguläre Programm fortgesetzt werden. Die Übung kann dadurch erleichtert werden, dass auf jeden Programmpunkt eine kurze Pause folgt, in der die Teilnehmenden Notizen in ihre Tagebücher schreiben können.





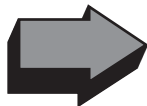
- 5 Am Ende der Einheit müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Übung verlassen und „in ihre Körper zurückkehren“. Anschließend muss ihnen Zeit für sich zugestanden werden, in der sie den Tag durchgehen und das Tagebuch noch einmal lesen, über Gründe nachdenken können (zum Beispiel in Form eines „Interviews mit sich selbst“).
- 6 Als letzter Schritt kann der Austausch in Form eines Interviews zwischen zwei Personen oder in sehr kleinen Gruppen angeregt werden. Wenn die Gruppe sehr offen und die Atmosphäre positiv ist, können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer später eingeladen werden, informell mit anderen darüber zu diskutieren, warum sie bestimmte Reaktionen gezeigt haben, um ihre Wahrnehmungen auszutauschen und gemeinsam neue Strategien für den Umgang damit zu entwickeln.
- 7 In einer letzten Runde der Plenargruppe könnten die Teilnehmenden ermutigt werden mitzuteilen, wie sie die Übung erlebt haben, was interessant und was schwierig war etc.

Reflexion und Evaluierung



- **Persönlich:** Wie empfand ich bei der Selbstbeobachtung? Was war schwierig? Was habe ich entdeckt? Wie interpretiere ich es? Warum habe ich so reagiert, wie ich es getan habe? Was sagt das über mich aus? Gibt es Ähnlichkeiten, Verhaltensmuster, die für mich typisch sind? Woher kommen bestimmte Dinge? Kann ich eine Verbindung zwischen meinen Schlussfolgerungen und bestimmten Kulturtheorien herstellen? Hätte ich anders reagiert, wenn mir die Übung bewusster (oder weniger bewusst) gewesen wäre? Gibt es Parallelen zu meinem täglichen Leben und Begegnungen mit anderen Menschen?
- **Für den Austausch:** Es ist wichtig zu betonen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einander nur mitteilen sollen, was sie sagen wollen, und dass die Übung als Ausgangspunkt für weitere Reflexionen und Fragen an sie selbst dienen soll.

Diese Methode in der Praxis



Es hängt weitgehend von der in der Gruppe herrschenden Atmosphäre ab, ob wir bereit sind, unsere eigenen Verhaltensweisen in Frage zu stellen, ob eine positive Spannung erzeugt werden kann. Die Übung kann uns helfen, unsere eigenen kulturellen Bindungen genauer zu erforschen. Wir können in unseren interkulturellen Begegnungen aufmerksamer gegenüber den Mechanismen sein, die wir entwickeln, um diese Begegnungen zu bewältigen.

Die Fragen müssen spezifisch an den Zweck der Übung angepasst werden (je präziser sie sind, desto besser). Und sie müssen sich auf den Prozess beziehen, den die Gruppe bis dahin hinter sich gebracht hat. Achtung! Es fällt nicht allen leicht, statt anderer „sich selbst zu beobachten“. Es ist wichtig zu betonen, dass wir keine Fragen an andere, sondern an uns selbst richten. Es ist auch nicht leicht, bei dieser Übung natürlich authentisch zu bleiben.



4.2.4 „Konfrontation mit der eigenen Identität“

Wie wir uns selbst sehen, entspricht nicht unbedingt dem Bild, das andere von uns haben: Eine Übung über die (sich verändernden) Gesichter unserer Identität.



Ressourcen

- Die Teilnehmenden müssen mit den grundlegenden Identitätskonzepten vertraut sein.
- Ein großes Blatt Papier und ein Stift pro Person
- Stifte in verschiedenen Farben



Größe der Gruppe

Unterschiedlich



Dauer

Etwa 45 Minuten persönlich, 45 Minuten für den Austausch

Schritt für Schritt

1 Jeder Teilnehmende erhält Papier und einen Stift und zeichnet das Profil seines Gesichts auf das Blatt (allein oder mithilfe von jemand anderem).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer denken persönlich über verschiedene Aspekte ihrer Identität nach (Elemente, die in das Gesicht hinein gezeichnet werden) und darüber, wie andere sie sehen könnten (Elemente, die außerhalb des Gesichts gezeichnet werden). Die Teilnehmenden sollten dafür ausreichend Zeit erhalten und versuchen, verschiedene Faktoren der Identität durchzugehen (Familie, Nationalität, Bildung, Geschlecht, Religion, Rollen, Gruppenzugehörigkeit). Sie sollten ermutigt werden, an persönliche Aspekte und Einstellungen zu denken, die sie mögen oder nicht mögen.

2 In einem zweiten Schritt denken die Teilnehmenden über Folgendes nach:

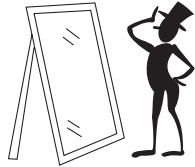
- die Beziehung zwischen dem, was sie sehen und dem, was andere vielleicht sehen, und die Beziehung zwischen verschiedenen Aspekten (kann mit Verbindungslinien und Blitzen symbolisiert werden),
- die Entwicklung verschiedener Blickwinkel/Einstellungen im Lauf des Lebens und die dafür relevanten Faktoren (die Teilnehmenden können dies durch Farben symbolisieren, die für verschiedene Augenblicke des Lebens stehen, oder durch Punkte in einer „Zeitskala“, die sie neben das Gesicht zeichnen, oder durch verschiedene Sprechblasen).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, sich in Kleingruppen (maximal fünf Personen) zusammenzusetzen und ihre Überlegungen auf einer sehr persönlichen Ebene auszutauschen, aber nur so weit, wie es ihnen angenehm ist: Wie sehe ich mich selbst? Wie sehen mich andere? Was beeinflusst mich? Was waren meine Bezugspunkte? Wie und warum ändern sich Wahrnehmungen und Einstellungen im Lauf der Zeit? Welche Dynamiken erkenne ich bei den Veränderungen, und wie sind sie miteinander verbunden? Wie gehe ich mit Elementen meines Selbst um, die ich nicht mag, und woher kommen sie? Welche Verbindung kann ich zwischen den verschiedenen Elementen erkennen?





Reflexion und Evaluierung

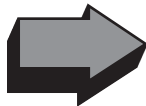


Der Austausch sollte wahrscheinlich auf die Kleingruppen beschränkt bleiben. Einige allgemeine Bemerkungen können jedoch vor der gesamten Gruppe gemacht werden, oder die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können Feedback dazu geben, was sie in der Übung gelernt haben. Zu diesem Zweck kann von der gesamten Gruppe ein riesiges Gesicht (mit Symbolen oder Bemerkungen) gezeichnet werden.

Die daran anknüpfenden Fragen können lauten: Wie gehen wir mit unserer Selbstwahrnehmung und mit der Wahrnehmung um, die andere von uns haben? Inwieweit ist die Identität ein „dynamisches Konzept“, und welches sind die für Veränderungen relevanten Faktoren? Was in dieser Gruppe hat Auswirkungen auf meine Identität? Welche gesellschaftlichen Einflüsse haben Auswirkungen auf meine Identität, und wie sind sie miteinander verbunden (Diskussion über Nationalität, Minderheiten, Bezugspunkte)?

Weiterführende Themen könnten „Wahrnehmung und Stereotype“, „Identität und Begegnung“ oder „Vertiefende Forschung über Elemente der Kultur“ sein.

Diese Methode in der Praxis



Identität ist ein entscheidender Bestandteil des interkulturellen Lernens, der jedoch nicht leicht zu fassen ist. Respekt vor persönlichen Unterschieden und Grenzen ist unverzichtbar; mit Feedback muss extrem vorsichtig umgegangen werden. Es ist besser, nach Möglichkeit eigene Geschichten mitzuteilen, anstatt die Geschichten anderer zu interpretieren.

Der persönlichen Arbeit muss viel Zeit gewidmet werden (je nach der Geschwindigkeit der Teilnehmenden). Es muss eine offene Atmosphäre geschaffen werden. Die herausgearbeiteten Elemente müssen respektiert werden und sollten nie auf persönlicher Ebene angesprochen werden. Sie können wichtige Indikatoren sein, die die Teilnehmenden ermutigen, tiefer in ihre Entdeckungen vorzudringen oder Themen zu Tage zu fördern, die von der Gruppe eingehender untersucht werden können.

Adaptiert nach „EYC Course on Intercultural Learning“, Juni 1998



4.3 Diskussion, Debatte, Konfrontation

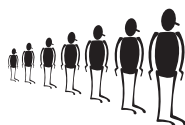
4.3.1 „Wo stehen Sie?“

Eine Diskussionsübung zur Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen



Ressourcen

- Genügend Raum für eine etwaige Aufteilung der Gruppe in kleinere Einheiten von höchstens 10 Teilnehmenden
- Flipchart, auf der pro Seite eine Aussage festgehalten wird
- Zwei Schilder mit den Aufschriften „Ja“ und „Nein“ an gegenüberliegenden Wänden



Größe der Gruppe

Es sollten mindestens 5 und höchstens 10 Personen zusammenarbeiten. Die Zusammenarbeit in einer unbegrenzten Zahl von Kleingruppen dieser Größe ist möglich, da die Ergebnisse der Kleingruppe dem Plenum nicht in strukturierter Form vorgelegt werden müssen. Der Teilnehmerzahl werden nur durch die Zahl der verfügbaren Lernmoderatoren und Arbeitsräume Grenzen gesetzt.



Dauer

Gesamtdauer zwischen 30 und 60 Minuten, abhängig von der Zahl der zu behandelnden Aussagen. Da die verschiedenen Diskussionsrunden normalerweise zu keinem bestimmten Ergebnis führen, kann die Zeit pro Aussage problemlos auf 5 bis 10 Minuten verringert werden. Die Diskussion kann abhängig von der verfügbaren Zeit unterbrochen werden.



Schritt für Schritt

Formulieren Sie eine Reihe von Aussagen (etwa 5 bis 10) zu verschiedenen Aspekten des Themenbereichs, über den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachdenken sollen. Eine brauchbare Aussage:

- ist so formuliert, dass die Teilnehmenden sie verstehen können,
- ist so formuliert, dass keine Diskussion darüber erforderlich ist, was sie bedeutet,
- ist eine klare Aussage („So etwas wie eine nationale Kultur gibt es nicht“ statt „Möglicherweise gibt es so etwas wie eine nationale Kultur, aber es sieht eher nicht so aus“),
- steht nicht vollkommen außer Zweifel („Die Erde hat die Form einer Kugel“ ist für diesen Zweck nicht geeignet),
- bewegt die Teilnehmenden dazu, Zustimmung (Ablehnung) zu äußern, indem sie einen (nicht drei) zentralen Aspekt des Themas anspricht, der diskutiert werden sollte („So etwas wie eine nationale Kultur gibt es nicht“ statt „So etwas wie eine nationale Kultur gibt es nicht, jede Generation hat ihre eigene Kultur“; die zweite Aussage wird besser in zwei geteilt).





Eine gute Technik zur Gestaltung der Aussagen besteht darin, im Vorbereitungsteam darüber nachzudenken, welche Themen wichtig sind (zum Beispiel die Kultur). Haben Sie eine Liste der Punkte erstellt, die Sie für diskussionswürdig erachten, so können Sie nach den (zwei) gegensätzlichen Extremstandpunkten Ausschau halten, die man zu jedem Thema einnehmen kann. Formulieren Sie anschließend pro Punkt eine Aussage, die einen einigermaßen extremen Standpunkt vertritt. Versuchen Sie zu vermeiden, dass eine Aussage derart offenkundig ist, dass sie keine Zustimmung/Ablehnung zulässt (sie sollte also nicht zu extrem formuliert sein). Gleichzeitig sollte die Aussage nicht derart relativ sein, dass ihr jedermann zustimmen kann (vermeiden Sie daher Worte wie „eher“, „möglicherweise“ etc., welche die Aussage relativieren und verschwimmen lassen).

Bereiten Sie für jede Ihrer Kleingruppen verschiedene Flipcharts mit den Aussagen vor. Verwenden Sie dabei für jede Aussage ein Blatt, sodass die Teilnehmenden immer nur mit einer Aussage gleichzeitig konfrontiert werden.

Bereiten Sie für jede Kleingruppe einen Raum vor: Stellen Sie die Flipchart in den Raum und befestigen Sie die Schilder an den gegenüberliegenden Wänden.

Wenn nötig, können Sie die Gruppe in kleinere Untergruppen mit 5 bis 10 Teilnehmenden unterteilen.

Beschreiben Sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Übung: dass ihnen eine Aussage vorgelegt werden wird und sie anschließend gefragt werden, ob sie der Aussage zustimmen oder nicht. Je nachdem, welche Position die Teilnehmenden beziehen, werden sie aufgefordert werden, sich in den entsprechenden Teil des Raums zu begeben (stimmen sie der Aussage zu, so müssen sie sich auf die Seite stellen, auf der das Schild mit der Aufschrift „Ja“ an der Wand hängt, lehnen sie die Aussage ab, so müssen sie auf die Seite gehen, wo „Nein“ steht). Alle Teilnehmenden müssen Stellung beziehen, niemand darf in der Mitte des Raums stehen bleiben. Sobald alle Stellung bezogen haben, werden sie aufgefordert zu erklären, warum sie der Aussage zustimmen/nicht zustimmen. Wird ein Teilnehmender von einem Argument der Gegenseite überzeugt, so kann er im Verlauf der Diskussion die Seite wechseln.

Weisen Sie auch darauf hin, dass die Übung die Teilnehmenden mit abweichenden Meinungen konfrontieren und dazu bewegen soll, über das Thema nachzudenken und verschiedene Argumente zu hören. Obwohl alle Beteiligten versuchen sollten, die übrige Gruppe zu überzeugen, ist es keine Schande, sich von den Argumenten anderer Teilnehmender überzeugen zu lassen oder im Verlauf der Diskussion mehrmals die Seite zu wechseln.

Beginnen Sie die Übung, indem Sie die erste Aussage präsentieren. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, um die Aussage sorgfältig zu lesen und zu verstehen. Oft werden die Teilnehmenden um eine Klarstellung der Aussage bitten. Wenn ihre Fragen zeigen, dass sie den Kern der Aussage wirklich nicht verstehen, können Sie antworten – vermeiden Sie es jedoch, Antworten zu geben, die bereits ein Argument für oder gegen die Aussage darstellen.

Fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, Stellung zu beziehen. Nachdem sich alle Mitglieder der Gruppe entschieden haben, können Sie sie auffordern, ihre Entscheidung zu begründen. Wenn nötig, können Sie die Diskussion anregen, indem Sie die Teilnehmenden direkt nach ihren Empfindungen fragen. Im Allgemeinen kommt die Diskussion jedoch von allein in Gang. Als Lernmoderator sollten Sie lediglich dafür sorgen, dass jedermann die Möglichkeit zur Beteiligung erhält. Versuchen Sie zu verhindern, dass einige wenige Teilnehmende die Diskussion beherrschen.

In diesem Stadium der Übung soll kein Konsens hergestellt werden. Entscheiden Sie selbst, wann die Zeit reif ist, um die Diskussion zu beenden und zur nächsten Aussage überzugehen. Dieser Punkt kann durchaus in einer Phase erreicht werden, in der die Diskussion noch sehr rege ist – das Spiel kann ohnehin nur der Ausgangspunkt für eine eingehendere Auseinandersetzung mit dem Thema sein.



Behandeln Sie sämtliche Aussagen entsprechend diesem Verfahren. Wenn alle Aussagen behandelt sind, können Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fragen, wie sie sich in der Diskussion gefühlt haben, und der Gruppe die Möglichkeit geben, offene Fragen zu klären. Ist eine Aussage derart umstritten, dass sich die Teilnehmenden nicht einmal darauf einigen können, dass verschiedene Meinungen bestehen, so sollten Sie dies festhalten und versuchen, die Aussage im weiteren Verlauf des Programms erneut zu behandeln. Oder Sie können zum optionalen Schritt 2 übergehen:

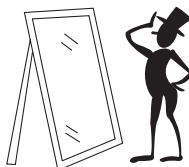
Schritt 2 (optional)

Nachdem alle Aussagen behandelt wurden, kommen Sie erneut der Reihe nach darauf zurück. Diesmal werden die Teilnehmenden aufgefordert, die Aussage so zu formulieren, dass ihr die gesamte Gruppe zustimmen kann. Dabei darf das Thema, auf das sich die Aussage bezieht, nicht geändert werden. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, die vorgelegten Aussagen durchzuarbeiten. Sorgen Sie dafür, dass sich die Teilnehmenden nicht nur darüber einig sind, dass sie sich nicht einig sind.

Reflexion und Evaluierung

Diese Übung erfordert vielfach keine eingehende Evaluierung. Dennoch kann es nützlich sein, einige Fragen mit der Gruppe zu behandeln:

- Warum war es so schwierig, Einigkeit bei bestimmten Aussagen zu erzielen? Warum gelang dies bei anderen Aussagen leichter?
- Wecken bestimmte Fragen bei den Teilnehmenden stärkere Empfindungen als andere? Warum?
- Gibt es Fragen, über die die Teilnehmenden gern eingehender diskutieren würden?



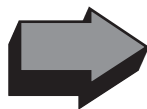
Wenn Sie mit einer mehrsprachigen Gruppe arbeiten, kann diese Übung eine Diskussion über Funktion und Einfluss der Sprache anregen, insbesondere darüber, wie schwierig es ist, in einer solchen Gruppe wirklich Einigkeit über einen Text zu erzielen.

Diese Methode in der Praxis

Die Methode wurde für die verschiedensten Themenbereiche verwendet und führte zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Handelte es sich um Themen, mit denen die Gruppe seit einiger Zeit vertraut war, so stellte die Übung lediglich den Ausgangspunkt für eine laufende Debatte dar, die sich über die gesamte Dauer des Seminars erstreckte. Dieser Fall trat in einem Seminar über interkulturelles Lernen ein, dessen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich schon im Vorfeld geraume Zeit mit diesem Thema befasst hatten. Die meisten brachten sehr fest gefügte Auffassungen zu den behandelten Themen mit, und es erwies sich als schwierig, die Kleingruppen so zu leiten, dass die Teilnehmenden einander zuhörten und die Bereitschaft entwickelten, die eigenen Vorstellungen in Frage zu stellen.

In einem anderen Kurs kreisten die Aussagen um Fragen zu Werten im Training. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten sich bis dahin nicht eingehend mit diesem Thema befasst, sodass sie im Kurs erst einen Anstoß dazu erhielten, darüber nachzudenken. Hier bestand die Aufgabe eher darin, den Teilnehmenden nicht nur theoretische Konzepte, sondern die Konsequenzen der Aussagen vor Augen zu führen.

Weitere Beispiele für Aussagen finden Sie in der Zeitschrift „Coyote“, die sich regelmäßig mit diesem Thema befasst.





4.3.2 „Kann man mit Wertvorstellungen handeln?“

Eine Übung zum Austausch und zum Handel mit Wertvorstellungen



Ressourcen

- Ein Raum, in dem die Teilnehmenden umhergehen können
- Karten aus Karton, auf denen jeweils eine Wertvorstellung steht (zum Beispiel „Den meisten Menschen kann man nicht vertrauen“, „Die Menschen sollten in völliger Harmonie mit der Natur leben“ etc.). Für jeden müssen 8 Karten zur Verfügung stehen. Die Karten können doppelt vorkommen, wobei jedoch mindestens 20 verschiedene Karten vorhanden sein sollten.



Größe der Gruppe

Mindestens 8, höchstens 35 Teilnehmende



Dauer

Der Zeitaufwand wird unterschiedlich hoch sein, dürfte jedoch zwischen 1 und 2 Stunden liegen (rund 10 Minuten für die Erklärung der Übung, 20 Minuten für den Handel, zwischen 20 und 60 Minuten für die Suche nach Kompromissen und weitere 30 Minuten für die Nachbesprechung). Mögliche Abwandlungen erfordern mehr Zeit (zum Beispiel mehr Zeit für die Verhandlungen).

Schritt für Schritt

- 1 Bereiten Sie Karten vor, auf denen jeweils ein Wert/eine Wertvorstellung notiert sind. Achten Sie darauf, dass sie Werte enthalten, das heißt tief verwurzelte Überzeugungen darüber, was gut und schlecht ist. Versuchen Sie zudem dafür zu sorgen, dass jeder Wert, den Sie festhalten, von mindestens einem Teilnehmenden aktiv vertreten werden kann.
- 2 Nachdem Sie den Teilnehmenden die Übung erklärt haben, teilen Sie die Werte-Karten nach dem Zufallsprinzip aus. Jeder Teilnehmende muss 8 Karten erhalten. Fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, ihre Sammlung von Werten „aufzustocken“, indem sie mit den Wertvorstellungen handeln, das heißt, indem sie die Werte in ihrer Hand gegen andere eintauschen, denen sie den Vorzug geben. Die Teilnehmenden sind nicht verpflichtet, im Verhalten 1 zu 1 zu tauschen. Die einzige Regel ist, dass niemand am Ende weniger als 2 Karten haben darf.
- 3 Ist der Handel abgeschlossen, werden die Teilnehmenden aufgefordert, Gruppen zu bilden, deren Karten ähnliche Wertvorstellungen aufweisen. Nun sollten sie darüber diskutieren, was sie gemeinsam haben. Sie können die Teilnehmenden auch auffordern, sich zu fragen, wo diese Wertvorstellungen ihren Ursprung haben und warum sie ähnliche Vorstellungen hegen.
- 4 Bitten Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend, jemanden zu finden, dessen Wertvorstellungen deutlich von ihren eigenen abweichen. Die Paare, die sich daraus ergeben, sollten versuchen, ausgehend von den Karten, die sie in Händen halten, Werte zu finden, auf die sie sich einigen können. Die Teilnehmenden sind möglicherweise versucht, Kompromisse zu schließen, indem sie nach immer abstrakteren, sehr breit gefassten und damit fast sinnlosen Aussagen suchen. Halten Sie sie dazu an, so konkret wie möglich zu bleiben. Beenden Sie die Übung, wenn Sie den Eindruck gewinnen, dass die meisten Paare zwei oder drei Kompromisse geschlossen haben.
- 5 Führen Sie abschließend mit der gesamten Gruppe eine Evaluierung durch.

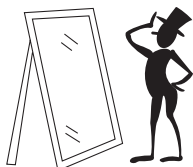




Reflexion und Evaluierung

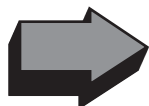
Bei der Evaluierung dürften die folgenden Fragen von Interesse sein:

- Welchen Eindruck hatten die Teilnehmenden von der Übung? Fiel es ihnen leicht, Wertvorstellungen zu tauschen? Was machte den Handel mit Werten leicht/schwierig?
- Haben die Teilnehmenden etwas über ihre Wertvorstellungen und deren Ursprung gelernt?
- Wie gelang es ihnen, Kompromisse bezüglich ihrer Wertvorstellungen zu schließen? Was machte es besonders schwierig? Wie kann man in Bezug auf einen Wert einen Kompromiss schließen?



Wenn Sie möchten, können Sie diese Diskussion mit einer Reflexion über die Rolle der Wertvorstellungen beim interkulturellen Lernen verknüpfen. Werte werden vielfach als Grundlage der „Kultur“ betrachtet und sind derart tief verankert, dass es den meisten Menschen schwer fällt, über sie zu verhandeln. Wie ist dann überhaupt interkulturelles Zusammenleben möglich? Gibt es einige gemeinsame Werte, auf die sich alle Menschen einigen können? Wie können Menschen zusammenleben, die sich nicht auf gemeinsame Werte einigen können? Welche Art von „Arbeitsübereinkünften“ könnte man schließen?

Diese Methode in der Praxis



Die Methode wurde in verschiedenen Gruppen angewendet. Als besonders wirksam erwies sie sich in Gruppen, die zuvor wenig Erfahrung mit dem interkulturellen Lernen gesammelt hatten. Dort stellte sie einen guten Ausgangspunkt für die Reflexion über Wertvorstellungen dar. Die Formulierung der Aussagen auf den Karten ist sehr wichtig. Einige der von uns verwendeten Aussagen waren zu allgemein (jedermann konnte ihnen zustimmen), während andere zu spezifisch waren. Am besten sprechen Sie in Ihrem Team über Werte/Wertvorstellungen und versuchen, breit gestreute Meinungen über die Aussagen auf den Karten einzuholen.



4.3.3 „Abigale“

Auseinandersetzung mit einer traurigen Liebesgeschichte: Wer legt das schlechteste Verhalten an den Tag, wer das beste?

Ressourcen

- Für jeden Teilnehmenden eine Kopie der folgenden Geschichte:

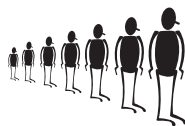


Abigale liebt Tom, der aber auf der anderen Seite des Flusses lebt. Eine Überschwemmung hat alle Brücken über den Fluss zerstört. Nur ein einziges Fährboot ist unbeschädigt. Abigale bittet Sindbad, den Besitzer des Boots, sie ans andere Ufer zu bringen. Sindbad willigt unter der Bedingung ein, dass Abigale mit ihm schläft. Abigale weiß nicht, was sie tun soll und läuft zu ihrer Mutter, um sie um Rat zu bitten. Die Mutter erklärt Abigale, sie werde sich nicht in ihre Angelegenheiten mischen.

In ihrer Verzweiflung schläft Abigale mit Sindbad, der sie anschließend wie versprochen über den Fluss bringt. Glücklicherweise fällt Abigale Tom in die Arme und erzählt ihm, was geschehen ist. Tom stößt sie von sich, und Abigale läuft fort.

Nicht weit von Toms Haus begegnet Abigale seinem besten Freund John, dem sie ebenfalls erzählt, was ihr widerfahren ist. Daraufhin schlägt John Tom nieder und nimmt Abigale mit.

- Ausreichend Platz, damit die Teilnehmenden einzeln, in Kleingruppen von 4 bis 5 Personen und in der ganzen Gruppe arbeiten können



Größe der Gruppe

Mindestens 5 und höchstens 30 Teilnehmende (größere Gruppen können aufgeteilt werden und die Evaluierung ebenfalls getrennt vornehmen)

Dauer



Insgesamt zwischen 1 Stunde 15 Minuten und 2 Stunden 15 Minuten:

- 5 Minuten für die Einführung
- 10 Minuten für die individuelle Lektüre und Bewertung
- 30 bis 45 Minuten für die Arbeit in Kleingruppen
- (optional) 30 Minuten für die Arbeit in der größeren Gruppe
- 30 bis 45 Minuten für die Evaluierung im Plenum

Schritt für Schritt



1 Erklären Sie den Teilnehmenden, dass es in dieser Übung darum geht, mehr über verschiedene Wertvorstellungen zu lernen. Fordern Sie dazu auf, die Geschichte einzeln zu lesen und das Verhalten der handelnden Personen (Abigale, Tom, Sindbad, Abigales Mutter und John) zu bewerten: Wer hat sich am schlechtesten verhalten? Wer am zweit schlechtesten etc.?

2 Nachdem die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Einstufung vorgenommen haben, sollten sie Kleingruppen von 3 bis 6 Personen bilden, um zu besprechen, wie sie das Verhalten der Figuren bewerten. Aufgabe der Kleingruppen ist es, eine gemeinsame Liste zu erstellen, welche die Zustimmung aller Gruppenmitglieder findet. Die Gruppen sollten zur Erstellung der Listen keine mathematischen Methoden verwenden, sondern eher von einer gemeinsamen Einschätzung dessen ausgehen, was gut und schlecht ist.



- 3 Wenn die Kleingruppen ihre Listen fertig gestellt haben, können Sie nach Wahl jeweils zwei Kleingruppen zu einer mittelgroßen Gruppe zusammenführen und diese Phase wiederholen (wenn Sie sich für diese Option entscheiden, sollten die ursprünglichen Kleingruppen nicht mehr als 4 Mitglieder haben).
- 4 Bewerten Sie die Übung im Plenum, indem Sie die Ergebnisse sammeln und anschließend die Übereinstimmungen und die Differenzen besprechen. Gehen Sie sodann langsam zu der Frage über, wie die verschiedenen Teilnehmenden ihre Bewertung begründen. Wie haben sie entschieden, was gutes und was schlechtes Verhalten ist?

Reflexion und Evaluierung



Ein wesentlicher Punkt in der Evaluierung ist die Relevanz, die den Werten bei der Entscheidung darüber zukommt, was gut oder böse ist. Nachdem dies festgestellt wurde, muss untersucht werden, wie einfach oder schwierig es ist, über die Wertvorstellungen zu verhandeln, wenn einmal eine gemeinsame Liste aufgestellt ist. Sie können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fragen, wie es ihnen gelungen ist, eine gemeinsame Liste zu erstellen: Welche Argumente überzeugten sie und warum? Wo stießen das Verständnis für und/oder gegen die Anpassung an die Standpunkte der anderen Teilnehmenden an eine Grenze?

Eine mögliche nachfassende Übung besteht darin, zu untersuchen, was wir über Gut und Böse gelernt haben – und was diese Erfahrung uns darüber verrät, was wir gemeinsam haben und was uns voneinander unterscheidet.

Diese Methode in der Praxis

„Abigale“ wurde vielfach verwendet, um Personen auf interkulturelle Austauschprojekte vorzubereiten. Die Methode eignet sich, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das ansonsten abstrakte Konzept der Werte nahe zu bringen, denn es konfrontiert sie direkt mit einer Situation, in der sie von ihren Wertvorstellungen ausgehen müssen, um eine Bewertung vornehmen zu können.

Eine mögliche Abwandlung der Übung besteht darin, sie wie beschrieben durchzuspielen, um sie anschließend mit einem anderen Verlauf zu wiederholen. In der neuen Version könnten alle Frauen durch Männer ersetzt werden und umgekehrt. Bleibt die Bewertung der Figuren dieselbe? Und wenn nicht, warum ändert sie sich?



Es sind weitere Variationen möglich: Nehmen Sie das Alter der Figuren in die Geschichte auf und spielen Sie damit, ordnen Sie alle Personen demselben Geschlecht zu, erweitern Sie die Beschreibung um ethnische oder nationale Merkmale. Sehen Sie sich an, wie sich die Änderungen auf die Einstufungen auswirken und wo die Gründe für die neue Bewertung zu suchen sind.

Um der Übung möglichst gute Ergebnisse abzugewinnen, müssen Sie unbedingt für eine offene Atmosphäre sorgen, in der jede Beurteilung der Charaktere zulässig ist. Kein Teilnehmender darf für Argumente „verurteilt“ werden, die Sie möglicherweise für seltsam oder abwegig halten.



4.4 Simulationsspiele

4.4.1 Einige praktische Überlegungen

Wovon ist die Rede?

Spiele, die herangezogen werden, um unter Verwendung bestimmter Rollen Verhaltensmodelle und -abläufe durchzuspielen und zu vermitteln, werden nach Shubik (1975) als Simulationsspiele bezeichnet. Das Simulationsspiel stellt ein Modell der Realität dar, in dem die Spieler die Möglichkeit haben, Grenzen auszuloten und bisher unbekannte Facetten der eigenen Persönlichkeit kennen zu lernen. Je besser das Spiel gestaltet ist, desto besser können die Spieler die simulierten Verhaltensweisen und Entscheidungen mit ihrer Alltagserfahrung verknüpfen, um Kenntnisse über verhaltensbezogene Fähigkeiten zu erwerben. Zudem bietet das Simulationsspiel eine Gelegenheit, neue Verhaltensweisen und Einstellungen in einer Umgebung auszuprobieren, in der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weder bedroht fühlen und noch beurteilt werden.

Simulationen eignen sich hervorragend für die Arbeit mit Jugendlichen, die sich in Rollenspielen insbesondere aus interkultureller Sicht mit Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen anderer Kulturen auseinandersetzen.

Warum werden beim interkulturellen Lernen Simulationsübungen verwendet?

Simulationsspiele sind praktisch gestaltet, um Gruppenentwicklung und Verständnis für Verschiedenheit zu fördern. In der Jugendarbeit stellen Simulationsspiele eine kooperative Atmosphäre her, in der die Jugendlichen es wagen, ihr gesamtes Potenzial und ihre Kreativität zu nutzen. Die Übungen müssen nicht in herkömmlichen Seminarräumen stattfinden.

Simulationsspiele begünstigen das interkulturelle Lernen aus mehreren Gründen.

- Erstens lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kritisch zu denken, was sie besser darauf vorbereitet, einerseits vernünftige Strategien für die Zukunft zu entwerfen und andererseits Konsequenzen ihrer Entscheidungen spontan zu erkennen.
- Zweitens lernen die Spieler, die in der simulierten Situation erkundeten Theorien und Modelle im Alltag anzuwenden. Zudem gibt das Simulationsspiel den Teilnehmenden Gelegenheit, tatsächliche Verhaltensweisen in Zusammenhang mit Wettbewerb, Empathie und Kommunikation in einer simulierten Realität durchzuspielen.

- Drittens besteht einer der möglicherweise wertvollsten Vorzüge der Methode für Trainerinnen und Trainer in der interkulturelle Arbeit darin, dass viele Menschen im Schutz einer simulierten Wirklichkeit eher in der Lage sind, sich mit kulturellen Unterschieden auseinander zu setzen. Insbesondere dort, wo potenziell umstrittene kulturelle Fragen behandelt werden, schaffen Simulationsspiele eine sichere Umgebung, in der heikle Fragen wie religiöse Überzeugungen, Geschlechterrollen oder die Gleichbehandlung der Geschlechter angesprochen werden können.
- Viertens bieten sich Simulationsspiele als alternative Methode an, um Jugendlichen insbesondere in einem nicht-formellen Rahmen anhand experimenteller Verfahren Wissen zu vermitteln.
- Fünftens sind konstruktiv eingesetzte Simulationen eine effektive Methode, um Jugendliche zu motivieren und ihre Eigeninitiative zu fördern.

Was ist bei der Wahl von Simulationsspielen als Methode zu beachten?

Simulationsspiele als Lernmethode sind wirkungsvoller, wenn sie

- mit einem Höchstmaß an emotionalem Engagement einhergehen,
- in einer Umgebung angewendet werden, in der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer geschützt fühlen,
- in einem großzügig bemessenen zeitlichen Rahmen angesiedelt sind und mit einer klaren Zusammenfassung einhergehen, die als Orientierung für das Verständnis der Erfahrung dienen kann.

Mit anderen Worten: Es sollte sich um ein „integratives Lernen“ handeln, um einen ganzheitlichen Lernvorgang, in dessen Mittelpunkt unterschiedliche Inhalte, Standpunkte und Lernstile in einem offenen Lernklima stehen. Um dies zu erreichen, sind insbesondere drei Dinge wichtig:

1. Verbreitung neuer Ideen, Prinzipien oder Konzepte (definiert als „Inhalt“)
2. Gelegenheit zur Anwendung des Inhalts in einer Umgebung, in der Erfahrungen gesammelt werden können (definiert als „Erfahrung“)
3. Nachbesprechung über die Ergebnisse der Aktivitäten und die Beziehung zwischen den Ergebnissen in den einzelnen Phasen der Simulation:
 - Welche Erfahrung wurde gemacht?
 - Was wurde gelernt?
 - Was kann im Alltag verbessert werden?



Strukturierung des Simulationsspiels

Es gibt zahlreiche unterschiedliche Methoden zur Strukturierung eines Simulationsspiels, und die Zahl der möglichen Ergebnisse ist unbegrenzt. Die folgenden Elemente sind in der interkulturellen Jugendarbeit besonders verbreitet und beliebt.

Setting: Sie umfassen die räumliche Atmosphäre, die Motivation der Gruppe und den Grad der Vertrautheit zwischen den Teilnehmenden. Es ist wichtig zu beachten, dass die Wahl des Inhalts den Rahmen des Spiels bestimmt.

Inhalt und Zweck: Jedes Spiel hat einen Inhalt und dient einem Zweck. Der Lernmoderator hat dafür zu sorgen, dass den Teilnehmenden Zweck und Inhalt der Übung klar sind. In den meisten Fällen entsprechen Inhalt und Zweck der Alltagswirklichkeit.

Regeln: Sie werden üblicherweise als Grundregeln bezeichnet und dienen insbesondere als Orientierungspunkte für die Kommunikation und die Festlegung der Rollen.

Zeitrahmen: Der Erfolg eines Simulationsspiels hängt davon ab, wie viel Zeit von der Vorbereitung

zur Nachbesprechung eingeplant wird. Die Zeit sollte so großzügig bemessen sein, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in das Spiel vertiefen können und bereit sind, sich zu beteiligen. Manche Simulationsspiele erstrecken sich über mehrere Tage, während andere nicht länger als eine Stunde dauern. Die erforderliche Zeit hängt von Inhalt und Zweck des Spiels ab. Vor Beginn der Nachbesprechung sollte den Teilnehmenden genug Zeit gegeben werden, um sich wieder von ihren Rollen zu lösen.

4.4.2 „Limit 20“

„Limit 20“ ist ein sehr wirkungsvolles Simulationsspiel, das den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Ausgrenzung ermöglicht. Themen dieses Simulationsspiels sind Ungleichheit, Beziehungen zwischen Minderheit und Mehrheit sowie Macht. Im Verlauf der Simulation erleben die Teilnehmenden Ungerechtigkeiten, die in unseren Gesellschaften an der Tagesordnung sind. Am Ende erhalten sie Gelegenheit, eine Beziehung zu ihren eigenen Erfahrungen herzustellen. Eine eingehende Anleitung zur Verwendung dieser Methode finden Sie im Education Pack, Seite 110.





4.4.3 „Wertschätzende Befragung“ (Appreciative Inquiry)

Eine wertschätzende Befragung (Appreciative Inquiry) eignet sich sehr gut, um den Wert von Verschiedenartigkeit herauszuarbeiten und die unterschiedlichen Wertvorstellungen der verschiedenen Kulturen schätzen zu lernen. Die Methode wird angewendet, um die Beziehung zu den Werten wiederherzustellen und ihre Bedeutung für die Gesellschaft herauszuarbeiten, insbesondere dort, wo Misstrauen zwischen verschiedenen Kulturen herrscht. Es handelt sich nicht um ein Simulationsspiel im engeren Sinn des Wortes, doch die Methode wird von erfahrenen Lernmoderatoren als Simulationsübung verwendet, um das Gespräch über heikle Fragen der interkulturellen Beziehungen anzuregen, zum Beispiel über kulturelle Werte. Sie können diese Methode auch Ihrer eigenen Realität und der Zielgruppe anpassen.



Ressourcen

Kugelschreiber, Flipcharts, Marker und Klebeband



Größe der Gruppe

Mindestens 4 Personen



Dauer

1 bis 2 Stunden je nach Größe der Gruppe

Schritt für Schritt

- 1 Teilen Sie die Gruppe in Paare auf, wobei jeweils ein Partner einer Minderheit und der andere der Mehrheit angehört.
- 2 Verteilen Sie Fragebogen und Leitlinien. Erläutern Sie Inhalt und Zweck der Übung wie in der Einführung. Geben Sie den Teilnehmenden jeweils 15 Minuten Zeit für Fragen (insgesamt 30 Minuten).
- 3 Bitten Sie die Interviewer, die in den Interviews zu Tage geförderten Wertvorstellungen einzeln zusammenzufassen, wobei den in der eigenen Kultur besonders verbreiteten Priorität einzuräumen ist. Halten Sie die Werte auf einer Flipchart fest (10 Minuten).
- 4 Laden Sie die Gruppe ein, eine gemeinsame Liste der identifizierten und der abweichenden Wertvorstellungen zu erstellen. Geben Sie den Teilnehmenden dazu ausreichend Zeit (15 Minuten).
- 5 Nachbesprechung (40 Minuten)



Reflexion und Evaluierung Nachbesprechung



Fragen Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie sie sich fühlten, als sie befragt wurden, und wie es ihnen als Fragesteller ging. Wann wurden sie zum letzten Mal von einer Mehrheit oder einer Minderheit beurteilt? Fragen Sie, wie sie dies mit den Beziehungen zwischen Minderheit und Mehrheit verbinden können. Gibt es gemeinsame Werte? Gibt es wesentliche Unterschiede zwischen den Wertvorstellungen der Minderheit und jenen der Mehrheit? Welche Werte werden normalerweise verkündet, jedoch nicht respektiert?

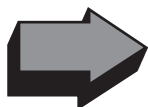


Diese Methode in der Praxis

Diese Methode erfreut sich bei den europäischen Lernmoderatoren wachsender Beliebtheit. Ihr größter Vorzug besteht darin, dass sie den Teilnehmenden umfangreiches Material für die persönliche Reflexion zur Verfügung stellt.

Fragen für die Mehrheit

- A) Beschreiben Sie Ihre positivste Erfahrung mit einer Minderheit in Ihrem Land – eine Gelegenheit, bei der Sie sich wirklich lebendig, stolz, kreativ oder effektiv fühlten. Welche Bedingungen herrschten damals? Wie fühlten Sie sich? Welche Eigenschaft der Minderheit empfanden Sie als besonders positiv?
- B) Was wäre nötig, damit Sie in Zukunft weitere derartige Erfahrungen machen könnten?



Fragen für die Minderheit

- A) Beschreiben Sie Ihre positivste Erfahrung in Gesellschaft der Mehrheit. Denken Sie an eine Gelegenheit, bei der Sie sich wirklich lebendig, stolz, kreativ oder effektiv fühlten. Welche Bedingungen herrschten damals? Wie fühlten Sie sich? Was an dieser Beziehung empfanden Sie als positiv?
- B) Was wäre nötig, damit Sie und andere Jugendliche aus einer Minderheit in Zukunft weitere derartige Erfahrungen machen könnten?

Tipps für die Durchführung der Interviews

- Stellen Sie die Fragen so, wie Sie sie schriftlich festgehalten haben. Versuchen Sie nicht, die Antworten zu beeinflussen.
- Geben Sie der befragten Person die Möglichkeit, ihre Geschichte zu erzählen. Verzichten Sie darauf, Ihre eigene Geschichte zu erzählen oder die Erfahrung der befragten Person zu kommentieren.

Hören Sie aufmerksam zu und versuchen Sie, die Werte zu Tage zu fördern, die der Erfahrung zugrunde liegen.

Stellen Sie die folgenden Fragen, um den Werten auf den Grund zu gehen:
Erzählen Sie mir mehr.

- Warum empfinden Sie so?
- Warum war diese Situation wichtig für Sie?
- Wie wirkte es sich auf Sie aus?
- Kann diese Erfahrung Ihre Einschätzung der Beziehung zwischen Minderheit und Mehrheit ändern?

Einige Teilnehmende werden länger über die Antworten nachdenken müssen – setzen Sie sie nicht unter Zeitdruck. Will oder kann ein Teilnehmender eine Frage nicht beantworten, sollten Sie dies akzeptieren.

*Adaptiert nach : Brhama Kumaris, World Spiritual University,
London, Großbritannien*



4.4.4 „Die Derdianer“

In diesem Spiel wird die Begegnung zweier Kulturen simuliert. Es gilt, den Schlüssel zum kulturellen Verhalten in anderen Ländern zu finden und die Auswirkungen des Aufeinandertreffens mit einer fremden Kultur zu analysieren. Ein Team von Ingenieuren reist in ein anderes Land, um dessen Bewohnern beizubringen, wie man eine Brücke baut.



Ressourcen

- Karton, Klebstoff, Scheren, Lineale, Stifte, Spielbeschreibungen für Derdianer und Ingenieure
- Zwei Räume



Größe der Gruppe

Mindestens 12 Personen, die in zwei Gruppen aufgeteilt werden



Dauer

1 1/2 bis 2 Stunden einschließlich Nachbesprechung



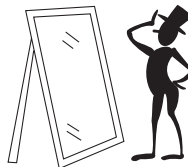
Schritt für Schritt

- 1 Je nach der Größe Ihrer Gruppe bilden 4 bis 8 Personen ein Team von Ingenieuren, die die Derdianer im Brückenbau unterweisen sollen. Diese Gruppe erhält die Instruktionen für die Ingenieure und wird in einen eigenen Raum gebracht.
- 2 Der Rest der Gruppe erhält die Instruktionen für die Derdianer. Wenn die Zahl der Teilnehmenden sehr hoch ist, können Sie zudem ein Team von Beobachtern bilden, die lediglich zusehen und sich Notizen machen. Eine solche Beobachtergruppe sollte nicht im Vorhinein mit der Kultur der Derdianer bekannt gemacht werden, sondern die Ingenieure begleiten.

Reflexion und Evaluierung Nachbesprechung

Im Anschluss an das Spiel halten beide Gruppen ihre Bemerkungen zu folgenden drei Punkten auf einer Flipchart fest:

- 1.) Fakten 2.) Eindrücke 3.) Interpretationen

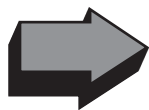


Die folgenden Punkte sollten im Plenum besprochen werden:

- Wir neigen zu dem Glauben, dass andere genauso denken wie wir.
- Wir interpretieren Vorgänge oft voreilig, ohne uns die kulturellen Unterschiede vor Augen zu halten.
- Wie waren die Rollen verteilt? Welche Rolle spielte ich? Was sagt dies über meine Identität aus? Fühlte ich mich in meiner Rolle wohl?
- Entspricht das Bild, das ich mir gemacht habe, dem der anderen?
- Wie beeinflusste mein kultureller Hintergrund meine Rollenwahl?



Spielanweisungen auf den folgenden Seiten



Anweisungen für die Derdianer

Die Situation :

Sie leben in einem Land namens Dardia. Das Dorf, in dem Sie leben, ist durch eine tiefe Schlucht vom nächsten Marktplatz getrennt. Um den Markt in jener Stadt zu erreichen, müssen Sie zwei Tage zu Fuß gehen. Gäbe es eine Brücke über den Fluss, der durch die Schlucht fließt, so könnten Sie den Markt in fünf Stunden erreichen.

Die Regierung von Dardia hat ein ausländisches Unternehmen beauftragt, ein Ingenieursteam in Ihr Dorf zu schicken, das Ihnen beibringen soll, wie man eine Brücke baut. So würden die Leute in Ihrem Dorf die ersten Ingenieure in Dardia werden. Wenn Sie gemeinsam mit den ausländischen Experten die erste Brücke gebaut haben, werden Sie in der Lage sein, im ganzen Land Brücken zu errichten und den Menschen das Leben zu erleichtern.

Die Brücke wird unter Verwendung von Karton, Stiften, Linealen, Scheren und Klebstoff gebaut. Sie kennen das Material und die Werkzeuge, sind jedoch nicht mit den Konstruktionstechniken vertraut.

Soziales Verhalten :

Die Derdianer sind an Körperkontakt gewöhnt. Ihre Kommunikation funktioniert nicht ohne gegenseitige Berührungen. Es ist unschicklich, während einer Unterhaltung keine Berührungen auszutauschen. Allerdings ist kein direkter Körperkontakt zu allen Gesprächspartnern erforderlich. Kommt man in eine Gruppe, so genügt der körperliche Kontakt mit einem Mitglied der Gruppe, um augenblicklich in das Gespräch einbezogen zu werden.

Es ist sehr wichtig, jeden Menschen, dem man begegnet, zu grüßen, selbst wenn man nur an ihm vorbeigeht.

Begrüßungen :

Der traditionelle Gruß besteht in einem Kuss auf die Schulter. Die Person, die zuerst grüßt, küsst die andere Person auf die rechte Schulter. Anschließend wird sie von der anderen Person auf die linke Schulter geküsst. Jede andere Form des Kusses ist eine Beleidigung! Jemandem die Hand zu schütteln, gilt in Dardia als eine der schlimmsten Beleidigungen. Wird ein Derdianer/eine Derdianerin durch Vorenthaltung des Grußes oder durch den Verzicht auf eine Berührung im Gespräch beleidigt, so beginnt er/sie, zum Zeichen des Protests laut zu schreien.

Ja/Nein :

Die Derdianer verwenden das Wort „Nein“ nicht. Sie sagen stets „Ja“. Wenn sie verneinen wollen, begleiten sie das „Ja“ mit einem deutlichen Kopfnicken (diese Reaktion sollten die Teilnehmenden gut einstudieren).

Verhalten bei der Arbeit :

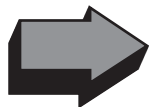
Die Derdianer tauschen auch bei der Arbeit häufig Berührungen aus. Die Werkzeuge sind den Geschlechtern zugeordnet: Die Schere ist ein männliches Werkzeug, während Stift und Lineal nur von Frauen verwendet werden. Klebstoff ist neutral. Männer nehmen nie einen Stift oder ein Lineal in die Hand. Frauen rühren niemals eine Schere an (dies hat einen traditionellen oder religiösen Hintergrund).



Ausländer:

Die Derdianer sind sehr gesellig. Daher mögen sie auch Ausländer. Doch sie sind sehr stolz auf ihre eigene Kultur. Sie wissen, dass sie nie selbst eine Brücke bauen könnten. Auf der anderen Seite betrachten sie die Kultur und die Bildung der Ausländer nicht als überlegen. Brücken bauen ist einfach etwas, von dem sie nichts verstehen. Sie erwarten von den Ausländern, sich ihrer Kultur anzupassen. Doch da das eigene Verhalten vollkommen selbstverständlich für sie ist, können sie es den ausländischen Experten nicht erklären (dieser Punkt ist SEHR wichtig).

Ein Derdianer nimmt nur Kontakt zu einem anderen Mann auf, wenn er von einer Frau vorgestellt wird. Dabei ist es unerheblich, ob die Frau Derdianerin ist oder nicht.



Anweisungen für die Ingenieure

Die Situation:

Sie sind eine Gruppe internationaler Ingenieure, die für ein multinationales Bauunternehmen arbeiten. Ihr Unternehmen hat gerade einen wichtigen Vertrag mit der Regierung der Derdianer geschlossen, in dem es sich verpflichtet hat, sie im Brückenbau zu unterweisen. Im Vertrag ist eine Frist für den Abschluss des Projekts festgehalten. Gelingt es Ihnen nicht, die Frist einzuhalten, so wird der Vertrag storniert und Sie verlieren Ihren Arbeitsplatz.

Die Regierung der Derdianer hat großes Interesse an diesem Projekt, das von der Europäischen Union finanziert wird. Derdia ist ein Gebirgsland, das von zahlreichen Tälern und Schluchten durchzogen ist. Es gibt keine Brücken. Daher brauchen die Derdianer mehrere Tage, um von ihren Heimatdörfern aus den Markt in der Hauptstadt zu erreichen. Gäbe es eine Brücke, so könnten die Bewohner die Reisezeit auf schätzungsweise fünf Stunden verkürzen.

Da es in Derdia viele Schluchten und Flüsse gibt, können Sie nicht einfach eine Brücke errichten und wieder abreisen. Sie müssen den Derdianern beibringen, selbst eine Brücke zu bauen.

Die Situation wird durchgespielt:

Zunächst sollten Sie sich die Zeit nehmen, um diese Anweisungen sorgfältig zu lesen und gemeinsam festzulegen, wie Sie die Brücke bauen werden. Nach einer bestimmten Zeit erhalten zwei Mitglieder Ihres Teams die Erlaubnis, für drei Minuten zur anderen Gruppe hinüberzugehen, um Kontakt mit den Bewohnern des derdianischen Dorfes zu knüpfen, in dem die Brücke gebaut werden soll (zum Beispiel können sie die natürlichen und materiellen Bedingungen untersuchen, sich den Derdianern vorstellen etc.). Anschließend haben Sie zehn Minuten Zeit, um den Bericht dieser Gesandten zu analysieren und die Vorbereitungsarbeiten abzuschließen.

Anschließend begibt sich das gesamte Ingenieursteam nach Derdia, um den Derdianern beizubringen, wie man eine Brücke baut.

Die Brücke:

Die Brücke wird aus Karton gebaut und muss zwei Stühle oder Tische über eine Entfernung von etwa 80 cm verbinden. Sie muss stabil sein. Wenn sie fertig ist, sollte sie das Gewicht der beim Bau verwendeten Scheren und des Klebstoffs tragen können.

Die Bauteile können nicht einfach ausgeschnitten und in Derdia zusammengesetzt werden, weil die Derdianer ansonsten nicht lernen würden, selbstständig eine Brücke zu bauen. Sie müssen sämtliche Bauphasen selbst kennen lernen.

Jedes Bauteil muss mit Stift und Lineal gezeichnet und anschließend mit der Schere ausgeschnitten werden.

Material:

Die Brücke wird aus Pappe/Karton gebaut.
Für Planung und Bau können Sie Folgendes verwenden: Papier, Klebstoff, Scheren, Lineale, Stifte.

Dauer:

Für die Planung und Vorbereitung vor der „Abreise“: 40 Minuten
Für die Unterweisung der Derdianer: 25 Minuten