



4.5 Rollenspiele

4.5.1 Das Rollenspiel als Methode



Beim Rollenspiel handelt es sich um eine aktive Lernmethode, die dazu dient, die Erfahrung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erforschen. Dazu wird ihnen ein Szenario angeboten, in dem jedes Gruppenmitglied eine bestimmte Rolle zu spielen hat. Die wichtigste Funktion des Rollenspiels besteht darin, dass man aus den eigenen Erfahrungen sowie aus denen anderer lernt.

Einige allgemeine Überlegungen

Das Rollenspiel ist ein sehr wirkungsvolles Instrument, das sich insbesondere beim interkulturellen Lernen hervorragend eignet, um die Erfahrung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Sitzung einzubringen. Um die Ziele der Sitzung zu erreichen, ist es daher erforderlich, die wesentlichen Voraussetzungen zu erfüllen.

Voraussetzungen sind:

- Es müssen klare Ziele für die Sitzung festgelegt werden.
- Die Erfordernisse und die spezifische Natur der Gruppe müssen festgestellt werden. Das Szenario kann entsprechend diesen Erfordernissen angepasst werden. Niemand sollte das Szenario oder das Auftreten eines anderen Teilnehmenden als persönlich verletzend empfinden. Möglicherweise ist es angebracht, die Teilnehmenden mit Rollen zu betrauen, die sie im wirklichen Leben niemals spielen würden.
- Es ist nützlich, sich um die Gestaltung der Umgebung zu bemühen. Sorgen Sie dafür, dass es nicht zu Störungen kommt, während das Szenario durchgespielt wird.
- Die Zeit zur Entwicklung des Rollenspiels sollte ausreichend bemessen sein, um genügend The-

men für die anschließende Diskussion zu gewinnen. Auch muss den Teilnehmenden ausreichend Zeit gegeben werden, damit sie sich mit ihrer Rolle vertraut machen können. Zudem sollte im Anschluss an das Rollenspiel eine Pause (zum Beispiel eine Kaffeepause) eingeplant werden: Die Teilnehmenden können sich dabei von ihren Rollen lösen, bevor die Diskussion beginnt.

- Die Beobachter (jene Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die nicht als Akteure am Rollenspiel teilnehmen) sollten gut informiert sein und aufgefordert werden, sich an der Diskussion zu beteiligen, da sie oft wertvolle Beiträge leisten können.
- Die Erfahrung der Trainerin/des Trainers hat entscheidenden Einfluss auf die Ergebnisse des Rollenspiels. Dies gilt für die Zielsetzung, sowie für die Nachbesprechung und die anschließende Diskussion. Manche Teilnehmende können einen Auftritt im Rollenspiel als unangenehm empfinden. Daher ist es von Vorteil, nach Freiwilligen zu suchen. Gleichzeitig dürfte es jedoch auch nützlich sein, sich die Option offen zu halten, bestimmte Teilnehmende mit bestimmten Rollen zu betrauen.

Das Rollenspiel eignet sich sehr gut, um die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu analysieren. Beim interkulturellen Lernen sollte es folgenden Zielen dienen:

- Analyse von Vorurteilen
- Förderung der Toleranz innerhalb der Gruppe und gegenüber anderen Kulturen
- Analyse der Beziehungen zwischen Minderheit und Mehrheit
- Grenzen der Toleranz etc.

4.5.2 „Rate, wer zum Abendessen kommt“

Diese Übung ist der Lehrmappe (Education Pack) entnommen und eignet sich sehr gut, um die Grenzen der Toleranz auszuloten, insbesondere, wenn es sich um eine Aktivität auf nationaler Ebene handelt. Die Ergebnisse sind besser, wenn bestimmte Themen wie Stereotype und Vorurteile, Wertvorstellungen etc. bereits in der Gruppe behandelt wurden. Die Rollen können abhängig von den Zielsetzungen der Sitzung abgewandelt werden. Siehe: Education Pack S. 87.



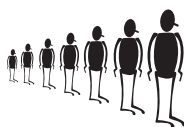
4.5.3 „Beziehungen zwischen Minderheitenorganisationen“

Heutzutage verlangen wir oft von anderen, uns gegenüber tolerant zu sein. Doch stellen wir uns selbst die Frage, wie tolerant wir sind, wo und warum unsere Toleranz an Grenzen stößt? Wo hat unser Verhalten gegenüber anderen Menschen seinen Ursprung? Diese Methode dient dazu, Erfahrungen zu analysieren und über die Grenzen der Toleranz, die Beziehungen zwischen verschiedenen Minderheiten, über Diskriminierung und die Förderung der Solidarität zu diskutieren.



Ressourcen

Kopien der Situationsbeschreibung und der Rollen der Akteure



Größe der Gruppe

10 bis 15 Personen

Dieses Rollenspiel kann im Plenum durchgeführt werden. Dann erhalten jedoch weniger Teilnehmende Gelegenheit, in andere Rollen zu schlüpfen. Die Mindestzahl der Teilnehmenden liegt bei 5 Personen. In diesem Fall kann man das Rollenspiel auf Video aufzeichnen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorspielen, bevor die Diskussion beginnt.



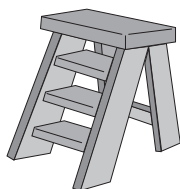
Dauer

45 bis 50 Minuten für die Übung. Zusätzlich sollte Zeit für eine Kaffeepause eingeplant werden. Die Kaffeepause sollte im Normalfall nach dem Rollenspiel angesetzt werden, um den Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, sich vor Beginn der Diskussion von ihren Rollen zu lösen.

Schritt für Schritt

Die Situation:

In Ihrer Stadt wurde ein junger Homosexueller beim Verlassen eines Homosexuellenlokals von einer Gruppe gewalttätiger Jugendlicher angegriffen. Er wurde schwer verletzt und liegt im Krankenhaus. Nach diesem Vorfall fordert die örtliche Homosexuellenvereinigung verschiedene Minderheitenorganisationen in einem Brief auf, in einer gemeinsam Versammlung öffentliche Maßnahmen gegen solche Vorfälle in Ihrer Stadt festzulegen. Die Polizei unternimmt keinerlei Anstrengungen, um die Angreifer aufzuspüren.



Rollen:

- 2 Vertreter einer Homosexuellenvereinigung
- 1 Vertreter einer örtlichen Organisation der Roma
- 1 Vertreter einer Vereinigung afrikanischer Einwanderer
- 1 Vertreter der örtlichen katholischen Kirche

Die Rollen können abhängig vom Ziel der Sitzung abgewandelt werden. Sie sollten im Voraus Leitlinien für die Interpretation der Rollen festlegen.

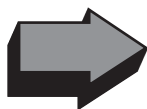


Reflexion und Evaluierung

- War die Übung schwierig?
- Wie fühlten sich die Akteure?
- Was beobachteten die anderen Teilnehmenden?
- Inwieweit entspricht das Rollenspiel der Wirklichkeit, in der wir leben?
- Wie treten die konkreten Probleme in der Übung zu Tage?
- Wie können wir oder die von uns vertretenen Organisationen zu Lösung dieser Probleme beitragen?

Diese Methode in der Praxis

Dieses Rollenspiel wurde von Alexandra Raykova und Antje Rothemund für eine interkulturelle Lernerfahrung im Long Term Training Course „Participation and Citizenship“ im Jahr 1998 entwickelt. Später wurde es in einem Workshop über die Beziehungen zwischen Mehrheit und Minderheit verwendet, an dem nur 5 Personen teilnahmen, womit es keine Beobachter gab. So kam es zu der Idee, das Rollenspiel auf Video aufzuzeichnen. Dadurch wird die Sitzung verlängert, weil sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Beginn der Diskussion den Film ansehen müssen. Die Teilnehmenden der Gruppe waren: ein afrikanischer Einwanderer, ein in Dänemark lebender Kurde, ein Angehöriger der Roma aus Schweden, ein Türke aus Belgien und eine junge Frau aus Finnland.



Die Rollen wurden folgendermaßen verteilt:

Kurde und Roma	Vertreter der Homosexuellenvereinigung
Afrikanischer Einwanderer	Vertreter der Organisation der Roma
Finnische Frau	afrikanischer Einwanderer
Türkischer Homosexueller	Vertreter der katholischen Kirche

Es wurden folgende Themen behandelt: Homophobie, Diskriminierung, Rassismus, Grenzen der Toleranz, Beziehungen zwischen Mehrheit und Minderheit sowie zwischen verschiedenen Minderheitengruppen.

Diese Übung kann Ihre Kreativität anregen – vielleicht haben Sie eine andere Idee oder denken sich ein anderes Szenario aus.



4.6 Problemlösung

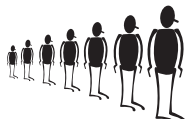
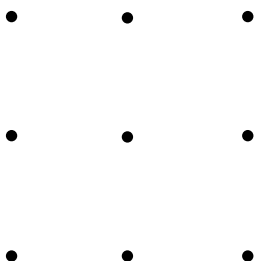
4.6.1 „Das Problem der neun Punkte“

Eine einfache und schnelle Übung, um die Grenzen unseres Denkens zu Tage zu fördern.



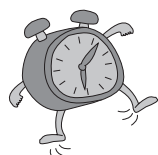
Ressourcen

Für jeden Teilnehmenden ein Blatt Papier mit folgender Zeichnung:



Größe der Gruppe

Beliebig



Dauer

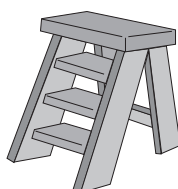
Etwa 15 Minuten

Schritt für Schritt

Die Zeichnung wird an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verteilt. Dann werden sie aufgefordert, einzeln zu arbeiten und die neun Punkte mit vier geraden Linien zu verbinden, ohne den Stift einmal abzusetzen. (Sie dürfen den Stift erst vom Blatt heben, wenn sie die vier – zusammenhängenden – geraden Linien gezogen haben).

Nach einer Weile werden die Teilnehmenden gefragt, ob sie eine Lösung für das Problem gefunden haben, und die Zeichnungen werden analysiert. Die einzige Möglichkeit besteht darin, zwei der vier Linien über das von den neun Punkten gebildete gedachte Quadrat hinauszuziehen:

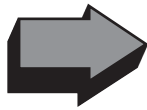
Die Linie beginnt zum Beispiel am oberen linken Eckpunkt und verläuft diagonal zum unteren rechten Eckpunkt. Von dort aus verläuft sie waagrecht nach links über den unteren linken Eckpunkt hinaus. Von diesem Punkt aus verläuft die dritte Linie über den mittleren Punkt in der linken senkrechten Reihe und den oberen Punkt in der mittleren senkrechten Reihe über das gedachte Quadrat hinaus. Die vierte Linie verläuft anschließend abwärts auf der rechten senkrechten Reihe.





Reflexion und Evaluierung

Untersuchen Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden, warum es schwierig war, eine Lösung für das Problem zu finden. Erklären Sie, dass wir dazu neigen, die Wirklichkeit aus einer eingeschränkten Perspektive zu betrachten, und dass wir manchmal über die Grenzen hinausgehen müssen. Dies gilt insbesondere für das interkulturelle Lernen. Unsere von unserer Kultur beeinflusste Perspektive kann unsere Fähigkeit zur Problemlösung in interkulturellen Situationen wesentlich einschränken. Wir müssen ein größeres Bild betrachten.



Diese Methode in der Praxis

Sie hat sich als sehr nützlicher Beitrag zum interkulturellen Lernen erwiesen. Es ist von Vorteil, die theoretischen Erklärungen mit kleinen Übungen zu verbinden, die die theoretischen Konzepte verdeutlichen. Unter Umständen wirkt die Übung übermäßig einfach, was sie im Grunde auch ist. Daher sollten Sie ihr nicht allzu viel Aussagekraft beimessen.



4.6.2 „Mit-Ei-nander“

Warum es eine intellektuelle Herausforderung sein kann, ein Ei aufzufangen.



Ressourcen

- Ein rohes Ei für 4 bis 5 Teilnehmende, eine Schnur, um die Eier an der Decke aufzuhängen, ausreichend Papier, Scheren, alte Zeitschriften, Pappe, Klebstoff
- mindestens 4 mal 4 Meter Fläche für jede Gruppe von 4 bis 5 Teilnehmende



Größe der Gruppe

Mindestens 5 und höchstens 35 Personen, ist die Teilnehmerzahl höher, so können Sie die Gruppe in mehrere große Gruppen unterteilen, welche die gesamte Übung (einschließlich der Nachbesprechung und der Evaluierung) getrennt durchführen.



Dauer

- Etwa 1 Stunde und 15 Minuten:
- 10 Minuten für die Einführung
 - 30 Minuten für die Problemlösung
 - 30 Minuten für die Evaluierung

Schritt für Schritt

- 1 Bereiten Sie die Räume vor, in denen die Kleingruppen (4 bis 5 Teilnehmende) arbeiten sollen. Befestigen Sie für jede Kleingruppe ein rohes Ei an einer Schnur und hängen es an der Decke auf, sodass es etwa 1,75 – 2 Meter vom Boden entfernt ist. Wickeln Sie das Ei nicht allzu sorgfältig ein, denn es sollte zerbrechen, wenn es zu Boden fällt.... Stellen Sie für jede Gruppe einen Stapel Altpapier, Scheren und Klebstoff bereit.
- 2 Teilen Sie die große Gruppe in Kleingruppen mit jeweils 4 oder 5 Teilnehmenden auf. Erläutern Sie den Gruppen die Übung: Genau 30 Minuten nach Beginn der Übung wird der Lernmoderator vorbeikommen und die Schnur durchtrennen, an der das Ei hängt. Die Aufgabe der Gruppen besteht darin, eine Konstruktion zu bauen, die verhindert, dass das Ei zerbricht. Für die Konstruktion gelten bestimmte Regeln:
 - Weder die Teilnehmenden noch die von ihnen verwendeten Materialien dürfen das Ei oder die Schnur berühren.
 - Die Gruppe darf nur das bereitgestellte Material verwenden. (Stühle und Tische im Raum dürfen nicht verwendet werden).
- 3 Beobachten Sie die Gruppen (Sie werden jeweils einen Lernmoderator für zwei Kleingruppen benötigen), und stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden die Regeln befolgen.
- 4 Unterbrechen Sie die Aktivität der Gruppen nach genau 30 Minuten. Gehen Sie von Raum zu Raum, schneiden Sie die Schnüre durch und überprüfen Sie, ob es den Teams gelungen ist, das Ei zu retten.
- 5 Die Nachbesprechung kann in zwei Phasen erfolgen: zunächst in den Kleingruppen (optional), anschließend in der großen Gruppe.





Zusätzliche Varianten

Wie bereits erläutert, geht es in dieser Übung um die Zusammenarbeit im Team. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um „Mit-Ei-nander“ den spezifischen Erfordernissen anzupassen.

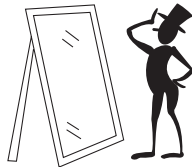
Um den interkulturellen Gehalt zu erhöhen, können Sie die Übung in eine Simulation integrieren, in der die Mitglieder eines Teams unterschiedliche („kulturelle“) Rollen spielen. In der Nachbesprechung können Sie sich auf die Möglichkeiten und Grenzen der interkulturellen Zusammenarbeit konzentrieren. Wo fiel den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Zusammenarbeit besonders schwer? Wie erzielten sie Kompromisse?

Eine einfachere Methode zur Erhöhung des interkulturellen Werts der Übung besteht darin, jede Kleingruppe (oder bestimmte Gruppenmitglieder) mit einigen Hindernissen zu konfrontieren:

- Die Teilnehmenden dürfen nicht sprechen.
- Sie müssen auf einen Gruppenleiter hören oder dürfen keinerlei Anweisungen befolgen.
- Sie müssen genau auf die Zeit achten oder werden nicht über die verbleibende Zeit informiert.

Reflexion und Evaluierung

Die Nachbesprechung kann in jedem Fall um die Frage kreisen, wie die Teams zusammengearbeitet haben, um die Konstruktion zu bewerkstelligen. Was fiel den Teilnehmenden auf? War es schwierig, miteinander zu kommunizieren? Wie wirken sich verschiedene Methoden der Problemlösung auf die Teamarbeit aus?

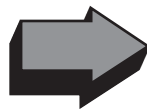


Wenn Sie eine interkulturelle Komponente ergänzen, sollten Sie nach diesem Aspekt fragen: Wie wirkte sich die „Regel“ oder das „Hindernis“ auf die Teamarbeit aus? Wie gelang es, die Schwierigkeiten zu überwinden?

Es muss unbedingt verhindert werden, dass in einer Sitzung bestimmten Gruppenmitgliedern die „Schuld“ an einem bestimmten Verhalten während der Übung gegeben wird. Stattdessen sollte insbesondere in interkulturellen Teams versucht werden, diese Situation – unterschiedliche Arbeitsmethoden, Verhaltensweisen, Neigungen etc. in einem Team – in Beziehung zum wirklichen Leben zu setzen. Zumeist wird es Unterschiede in der Art der Zusammenarbeit geben. Wie kann man konstruktiv mit diesen Unterschieden umgehen? Wo können Kompromisse geschlossen werden?

Diese Methode in der Praxis

Der wesentliche Vorteil von „Mit-Ei-nander“ liegt in der großen Flexibilität – die Gestaltung ist einfach, und es können viele verschiedene Fragen in Angriff genommen werden: Teambildung, Methoden der Problemlösung, Methoden der interkulturellen Zusammenarbeit. Dieser Vorzug kann sich jedoch auch in einen Nachteil verwandeln. Da die Methode derart flexibel ist, besteht die Gefahr, dass die Übung jede Aussagekraft verliert, wenn sie nicht in einem geeigneten Rahmen erfolgt. Im Trainingskurs „Einführung in die Organisation internationaler Jugendaktivitäten“ des EYC im Jahr 1999 wurde diese Übung wahllos verwendet, um eben auf diese Gefahr hinzuweisen: Eine Methode, die nicht in den übergeordneten Kontext eines Kurses eingeordnet wird, kann jeden Sinn verlieren, auch wenn sie unterhaltsam ist.





4.6.3 „Wer hat die Batterien?“

Eine Übung zum Thema *Verhandlung und Interdependenz*



Ressourcen

- Für jede Kleingruppe von Teilnehmenden (4 bis 5 Personen) eine Taschenlampe, die in mindestens fünf verschiedene Teile zerlegt werden kann und mit zwei Batterien betrieben wird
- Behälter für die verschiedenen Teile
- Ein ausreichend großer Raum für jede Kleingruppe, in dem diese ungestört diskutieren kann



Größe der Gruppe

Mindestens 12 und höchstens 30 Teilnehmende (wenn die Taschenlampe 6 verschiedene Teile hat)



Dauer

Etwa 90 Minuten:

- 10 Minuten zur Erläuterung der Übung
- 40 Minuten zur Durchführung
- 40 Minuten für die Nachbesprechung

Schritt für Schritt

- 1 Nehmen Sie die Taschenlampen auseinander und sammeln Sie alle gleichartigen Komponenten in einem Behälter (zum Beispiel alle Glühbirnen in einem Behälter, alle Batterien in einem anderen etc.).
- 2 Teilen Sie die Gruppe in mehrere Kleingruppen auf. Jede dieser Gruppen erhält einen Behälter. Erklären Sie den Gruppen die Übung: Ihre Aufgabe besteht darin, „ein funktionierendes Gesamtsystem zusammenzubauen“. Die Gruppen müssen im Team zusammenarbeiten und gemeinsam über ihre Strategien und Taktiken entscheiden, bevor sie aktiv werden können.
Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden bald merken, dass sie mit anderen Gruppen verhandeln und tauschen müssen, wenn sie die Aufgabe bewältigen wollen. Einige werden möglicherweise versuchen, Teile zu stehlen. Es wird vielleicht nicht so schnell oder allgemein begriffen, dass die Batterien paarweise gegen einzelne andere Teile getauscht werden müssen, damit ein funktionierendes „Gesamtsystem“ zusammengebaut werden kann. Manchmal wird sich die Batteriegruppe bewusst entschließen, nur eine Batterie zu tauschen. Die Übung endet, wenn alle Gruppen eine funktionstüchtige Taschenlampe zusammengebaut haben oder wenn klar geworden ist, dass die Gruppen an einem toten Punkt angelangt sind.
- 3 Evaluieren Sie die Übung mit der gesamten Gruppe.



Reflexion und Evaluierung

Es gibt mehrere Aspekte, über die nachgedacht werden sollte. Ein guter Ausgangspunkt besteht darin, sich die einzelnen Abläufe anzusehen – und zwar sowohl in Bezug auf die Teamarbeit innerhalb der Kleingruppen als auch in Bezug auf die Verhandlungen zwischen den verschiedenen Gruppen. Wie wurde eine Zusammenarbeit möglich? Was funktionierte, was nicht? Welche ausdrücklichen

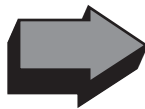


und impliziten Ziele verfolgte die Gruppe in der Übung? Entsprachen die Strategien diesen Zielsetzungen, und funktionierten sie?

Was das interkulturelle Lernen anbelangt, so ist der wichtigste Inhalt dieser Übung zweifellos die Frage von Zusammenarbeit und wechselseitiger Abhängigkeit. Um eine möglichst große Zahl an funktionstüchtigen Systemen zusammensetzen zu können, müssen die Gruppen zusammenarbeiten, anstatt miteinander zu konkurrieren. Doch da die Batteriegruppe den Eindruck haben kann (oder anderen den Eindruck vermitteln kann), über größere Ressourcen zu verfügen, kann der Eindruck eines Machtungleichgewichts entstehen. Wie wird damit umgegangen? Inwieweit lässt sich ein Bezug zu den Unterschieden zwischen reicheren und ärmeren Gesellschaftsgruppen oder Ländern herstellen? Wie fühlt man sich in einer Machtposition (oder in einer Position der Machtlosigkeit)? Wird dieses Machtungleichgewicht nur subjektiv wahrgenommen, oder besteht es tatsächlich? Was ist erforderlich, um diese Hindernisse zu überwinden und im Interesse eines für alle Beteiligten zufrieden stellenden Ergebnisses zusammenarbeiten?

Diese Methode in der Praxis

Auch wenn es nicht unbedingt auf Anhieb zu erkennen ist, erweist sich diese Methode vielfach als ausgezeichneter Ausgangspunkt für die Diskussion über die Beziehungen zwischen Mehrheit und Minderheiten. Voraussetzung für ein für alle Gruppen gedeihliches gesellschaftliches Zusammenleben ist die Zusammenarbeit zwischen der Mehrheit und den Minderheitsgruppen. Doch da die Gruppen unter anderem den Eindruck gewinnen, die Macht und die Ressourcen seien unterschiedlich verteilt, erweisen sich die Verhandlungen als schwierig, tauchen Stereotype auf, und das Verhalten wird von Vorurteilen beeinflusst.



In der Nachbesprechung kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer oft sofort auf diesen Aspekt der Übung zu sprechen. Diese Evaluierung funktioniert am besten in einer Atmosphäre der Sicherheit. Voraussetzung dafür ist, dass der Lernmoderator auf wertende Urteile über das Verhalten der Teilnehmenden verzichtet.

Nicht jedermann wird einen offensichtlichen Zusammenhang zwischen dieser Übung und interkulturellem Lernen sehen. Oft ist es nötig, einen Großteil der Nachbesprechung dazu zu verwenden, diese Verbindung herzustellen und zu untersuchen, wie interkulturelles Lernen dazu beitragen kann, die Grenzen zwischen den Gruppen zu überwinden. Wenn Sie interkulturelles Lernen stärker betonen wollen, haben Sie (wie bei „Mit-Ei-nander“) die Möglichkeit, die Übung im Rahmen einer Simulation durchzuführen. Allerdings sollten Sie sich die Frage stellen, ob sich die Übung auch noch für Ihre Zwecke eignet, wenn sich ihre Komplexität derart erhöht.



4.7 Forschung und Präsentationen

In diesem Abschnitt geht es darum, das Vorhandene zu nutzen: menschliche Erfahrungen, Beobachtungen, Gefühle, Objekte, Medien, Strukturen.

Es gilt herauszufinden, wo sich die Vorstellungen von Kultur auf unser Leben auswirken.

4.7.1 „Das Kulturlaboratorium“

In einem Trainingskurs, einem Arbeitscamp, einem Austauschprogramm oder einem Seminar kann interkulturelles Lernen zum Reflexionsthema werden. Aber auch die Teilnehmenden selbst und ihre Interaktionen können Gegenstand des Lernens sein.



Ressourcen

- Papier, Stifte, Flipcharts
- Armbanduhren
- andere Ausrüstung nach Wahl
- mindestens ein Lernmoderator

Damit diese Methode den größtmöglichen Nutzen entfaltet, sollte sie erst angewendet werden, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits einige Tage zusammen sind und sich mit einigen Aspekten von Kultur auseinandergesetzt haben.



Größe der Gruppe

Mindestens 6 Teilnehmende; eine größere Zahl ermöglicht die Auseinandersetzung mit weiteren Themen

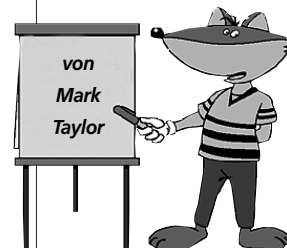
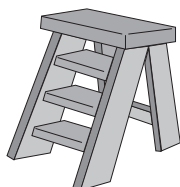


Dauer

Empfohlene Mindestdauer 2 Stunden, doch die Übung kann sich auch über einen ganzen Tag erstrecken

Schritt für Schritt

- 1 Der Lernmoderator stellt die Methode vor: Alle Teilnehmenden sind Kulturforscher oder Anthropologen. Ihre Aufgabe besteht darin, das kulturelle Verhalten aller Beteiligten zu untersuchen.
- 2 Besprechen Sie, mit welchen Elementen sich die Teilnehmenden beschäftigen möchten. Es folgt eine Liste vorgeschlagener Themen:
 - Raum – Welche Möglichkeiten haben wir gefunden, um dieses Gebäude/Camp zu teilen? Verfügen wir über persönlichen Raum?
 - Zeit – Wie sieht die Verteilung von Arbeits- und Freizeit aus? (Ist eine Kaffeepause eine echte Pause oder „Arbeit bei einem Kaffee“?). Was bedeutet Pünktlichkeit für die einzelnen Teilnehmenden?
 - Beziehungen – Wie gehen wir aufeinander zu? Welche Arten von Freundschaften sind entstanden und warum? (Sind wir am Thema sexuelle Beziehungen interessiert?)
 - Subkulturen (kann in Zusammenhang mit der vorhergehenden Frage gesehen werden) – Welche Gruppen haben sich innerhalb der größeren Gruppe gebildet? Gibt es ausgegrenzte Minderheiten?



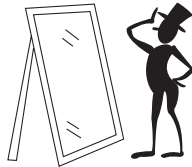


- Gemeinsames Verständnis und geteilte Annahmen – Welche Art von Scherzen finden wir alle lustig? Was verbindet uns?
 - Zugänge zur Problemlösung – Wie finden wir Lösungen für die Probleme, die sich aus unserem Zusammenleben ergeben?
 - Gemeinschaft und Individualismus – „Einer für alle und alle für einen“ oder „Ich, ich, ich“?
 - Kommunikation und Information – Wie unterscheiden sich unsere Kommunikationsformen voneinander? Wie wird die Information übermittelt? Wer sucht danach? Wer wartet darauf, dass sie an ihn herangetragen wird?
 - Männer und Frauen – Was sind Unterschiede und Ähnlichkeiten? Was ist Frauen erlaubt und was Männern?
- 3 Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 4 bis 6 Personen auf. Jede dieser Gruppen sollte andere Themen untersuchen.
- 4 Die Gruppen entscheiden selbst über ihre Arbeitsweise. Beispielsweise können sie sich auf Beobachtungen stützen oder Fragebogen verwenden. Sie legen auch selbst fest, wie sie die Ergebnisse ihrer Arbeit präsentieren möchten. Die Präsentationen sollten zeitlich beschränkt sein.
- 5 Abhängig von der verfügbaren Zeit sollten 50 % für die Forschung, 25 % für die Präsentation der Ergebnisse und 25 % für die Evaluierung eingeplant werden.

Reflexion und Evaluierung

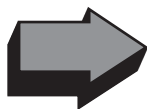
Die Diskussionen können um die folgenden (und andere) Fragen kreisen:

- Wie fühlten wir uns als „Kulturforscher“?
- Auf welche Probleme stießen wir in unserer Forschungsgruppe?
- Was haben wir gelernt?
- Wie trennten wir zwischen Persönlichkeit und Kultur?
- Inwieweit können wir von einer Kultur sprechen, wenn wir uns erst wenige Tage kennen? (Diese Frage ist selbstverständlich zu relativieren, wenn die Gruppe bereits seit langer Zeit zusammen ist.)
- Was würden wir untersuchen, wenn wir mehr Zeit für die Nachforschungen zur Verfügung hätten?



Diese Methode in der Praxis

Als Claudia Schachinger und Lucija Popovska diese Methode zum ersten Mal vorstellten, leiteten sie die Übung sehr theatralisch ein: Sie trugen weiße Kittel, sprachen einander mit „Dr. Dr.“ oder „Professor Dr.“ an und begrüßten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer als „herausragende Wissenschaftler“ von verschiedenen Universitäten. Gavan Titley verwendete die Methode als Ausgangspunkt für einen Workshop im Rahmen eines Trainingskurses. Dies zeigt bereits die Vielseitigkeit dieser Methode. Wir würden uns über Rückmeldungen dazu freuen, wie Sie die Methode angewendet haben.



Quellen: Claudia Schachinger und Lucija Popovska: Trainingskurs „Intercultural Learning and Conflict Management“, Europäisches Jugendzentrum, Mai 1999 und Gavan Titley: Training Course One, Europäisches Jugendzentrum, Juli 1999



4.8 Evaluierung

4.8.1 Grundsätzliche Überlegungen

Ein einfaches Wort: „**Evaluierung**“...

- Was bedeutet es?
- Wozu dient Evaluierung?
- Wann erfolgt sie? Unter welchen Bedingungen?
- Wer soll daran teilnehmen?
- Wie wird sie vorgenommen?

Etwas zu evaluieren bedeutet, Information über die Ergebnisse einer Maßnahme zu sammeln und diese Ergebnisse an im Voraus festgelegten Kriterien zu messen, um den Wert der Ergebnisse beurteilen zu können. Eine Evaluierung ermöglicht es, einen festgelegten Plan nach zu rechtfertigenden Kriterien zu ändern oder zu streichen. Dies ermöglicht eine Kontrolle der Qualität sowie Entscheidungen darüber, was beibehalten oder gestrichen werden soll.

In dem hier beschriebenen Kontext trägt das Vorbereitungsteam die Verantwortung für die Evaluierung, wobei jedoch auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Evaluierung einbezogen werden sollten. Beiträge aller Beteiligten sind wichtig für gegenwärtige und zukünftige Entscheidungen sowohl des Vorbereitungsteams als auch der Teilnehmenden.

Bei einer Evaluierung können abhängig von der Situation verschiedene Methoden und Techniken angewendet werden. Wichtig ist, dass die Methode den Umständen entsprechend angepasst wird. Zudem müssen sich die Trainerinnen und Trainer um eine persönliche Reflexion und Evaluierung ihrer Arbeit bemühen, um Anpassungen und Verbesserungen zu ermöglichen. Es folgen einige Schlüs-

selfragen, die bei der persönlichen Reflexion und Evaluierung helfen können (adaptiert nach Kyriacou, 1995):

- Überprüfe ich meine Vorgehensweise regelmäßig, um festzustellen, welche ihrer Elemente verbessert werden können?
- Evaluiere ich meine Arbeit ausreichend, um über meine Zukunftsplanung und meine zukünftige Vorgehensweise zu entscheiden?
- Sammle ich systematisch nützliche Daten über meine gegenwärtige Vorgehensweise?
- Versuche ich, mich über für meine Arbeit relevante Entwicklungen im Bereich des interkulturellen Lernens/der interkulturellen Bildung auf dem Laufenden zu halten?
- Bediene ich mich verschiedener Methoden zur Entwicklung einer bestimmten Fähigkeit in meiner Arbeit (nehme ich zum Beispiel an Workshops teil, verwende ich Schulungshandbücher, arbeite ich mit Kollegen zusammen)?
- Nehme ich an einem Programm zur Bewertung von Jugendarbeit teil, um meinen Fortbildungsbedarf einzuschätzen?
- Inwieweit helfe ich Kolleginnen und Kollegen, ihre Vorgehensweise einzuschätzen und zu entwickeln?
- Überprüfe ich regelmäßig, wie ich meine Zeit und meinen Einsatz besser organisieren kann?
- Verwende ich verschiedene nützliche Strategien und Techniken zur Bewältigung von Stress?
- Trage ich mit meiner Arbeit zur Schaffung eines Klimas bei, in dem meine Kolleginnen und Kollegen das Gefühl haben können, Probleme offen diskutieren und überwinden zu können?

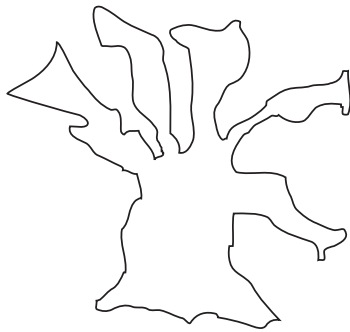




4.8.2 „Der Kommunikationsbaum“

Diese Methode kann bei einer abschließenden Evaluierung mit anderen kombiniert werden. Zudem kann sie zur laufenden Evaluierung verwendet werden.

„Der Kommunikationsbaum“



Skalierung der Blätter

1 ————— 3 ————— 5
(Vollkommen unzufrieden) (vollkommen zufrieden)

- 1 – Gelb
- 2 – Grün
- 3 – Blau
- 4 – Rot
- 5 – Braun

Ziele der Aktivität

Es soll rasch und klar zu Tage gefördert werden, wo Konsens in der Gruppe herrscht und wo die Meinungen auseinander gehen.

Es soll eine Diskussion über Ähnlichkeiten und Unterschiede ermöglicht werden.

Die Überwindung von Sprachbarrieren zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll erleichtert werden.

Ressourcen



- 1 großes Blatt Papier. Zeichnen Sie einen Baum mit Ästen, aber ohne Blätter – die Zahl der Äste muss jener der zu bewertenden Aktivitäten entsprechen. Schreiben Sie auf die Äste die Elemente, die Sie evaluieren möchten.
- Mindestens 5 Stifte (abhängig von der Größe der Gruppe, doch verwenden Sie stets gleich viele Stifte von jeder Farbe): 1 gelben, 1 grünen, 1 blauen, 1 roten und 1 braunen. Halten Sie sich nach Möglichkeit an die Farben.
- 1 Blatt Papier mit einer Skala der Blätter zwischen 1 (vollkommen unzufrieden) und 5 (vollkommen zufrieden), wobei jedem Punkt auf der Skala eine Farbe zugeordnet wird: 1 – gelb, 2 – grün, 3 – blau, 4 – rot, 5 – braun.
- 2 Lernmoderatoren: eine/einer für jeden Raum
- Stecknadeln oder Klebeband



Größe der Gruppe

Mindestens 4, höchstens 20 Teilnehmende

Dauer



Abhängig von der Größe der Gruppe

Beispiel – 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer / 60 bis 70 Minuten:

- Für die Erläuterung der Übung 5 Minuten
- Für die Fertigstellung des Kommunikationsbaums 30 Minuten
- Für die stille Analyse des „Kommunikationsbaums“ durch die Teilnehmenden 10 Minuten
- Für die Diskussion über die Evaluierung 15 bis 25 Minuten



Schritt für Schritt



Lernmoderator 1 legt 2 große Papierbogen (einen mit der Zeichnung des Baums und den anderen mit der Skala) und die Stifte in einen Raum (Raum 2) oder an einen Platz, an dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Baum relativ anonym fertig stellen können.

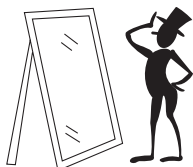
Lernmoderator 2 erklärt allen Teilnehmenden im anderen Raum (Raum 1) die Ziele des Spiels.

Lernmoderator 2 erklärt die Spielregeln: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehen einer nach dem Anderen in Raum 2 und zeichnen ein Blatt zu jedem Ast des Baumes, wobei sie je nach dem Grad ihrer Zufriedenheit mit den Aktivitäten die dem Punkt auf der Skala entsprechende Farbe verwenden werden. Anschließend kehren sie in Raum 1 zurück und warten, bis alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Übung absolviert haben.

Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmenden wissen, was zu tun ist.

Überprüfen Sie, ob alle die Aufgabe erfüllt haben.

Reflexion und Evaluierung



Bringen Sie die beiden großen Papierbogen in Raum 1 und hängen Sie sie für alle Teilnehmenden sichtbar auf. Der Baum ist nun fertig, und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können leicht feststellen, in welchen Bereichen sie einer Meinung sind und in welchen nicht.

Fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, den „Kommunikationsbaum“ still zu analysieren. Geben Sie ihnen einige Minuten Zeit.

Sorgen Sie dafür, dass sich alle Teilnehmenden an der Analyse beteiligen.

Leiten Sie anschließend eine rege Diskussion über die verschiedenen Einschätzungen ein.

Diese Methode in der Praxis Vorschläge



Hat die Gruppe mehr als 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, so können Sie sie in zwei oder mehr Teams aufteilen. In diesen Teams kann die gesamte Aktivität durchgeführt werden, wobei lediglich eine Abwandlung erforderlich ist: Die großen Papierbogen müssen gemeinsam mit der Bewertung durch die einzelnen Gruppen allen Teilnehmenden in der Gesamtgruppe präsentiert werden. Anschließend können Sie die Ergebnisse der Aktivität mit der ganzen Gruppe analysieren. Vergessen Sie nicht, Material, Anzahl der Lernmoderatoren, Räume und den Zeitrahmen entsprechend anzupassen.

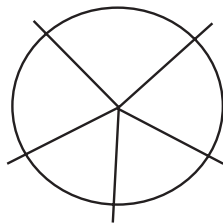
Diese Methode kann in einer abschließenden Evaluierung mit anderen kombiniert werden, wobei eine schriftliche Übung empfohlen wird (zum Beispiel anhand eines Fragebogens).



4.8.3 „Schnellspringen“

Eine Methode zur abschließenden Evaluierung. Sie kann auch zur laufenden Evaluierung verwendet werden.

„Schnellspringen“



Skalierung der Fahnen

1 (Vollkommen einverstanden) 3 5 (Überhaupt nicht einverstanden)

- 1 – Orange
- 2 – Violett
- 3 – Blau
- 4 – Rosa
- 5 – Grün

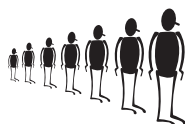
Ziele der Aktivität

Die Diskussion soll vertieft und es sollen Schlussfolgerungen gezogen werden.
Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ihre Meinung sagen.
Die verschiedenen Meinungen sollen einander gegenübergestellt und analysiert werden.

Ressourcen



- 2 Lernmoderatoren
- 1 langer Stock
- 5 große Fahnenstangen
- 100 Meter Seil
- 5 große Dreiecke für die Herstellung von Fahnen: 1 orangefarbene, 1 violette, 1 blaue, 1 rosafarbene und 1 grüne. Halten Sie sich nach Möglichkeit an diese Farben.
- 1 Blatt Papier mit einer Skala von Fahnen zwischen 1 (vollkommen einverstanden) – 5 (überhaupt nicht einverstanden) mit verschiedenen Farben: 1 – Orange, 2 – Violett, 3 – Blau, 4 – Rosa, 5 – Grün
- 1 großer Papierbogen. Zeichnen Sie einen Kreis, den Sie in Abschnitte unterteilen, die den zu bewertenden Aktivitäten entsprechen, und schreiben Sie die Elemente hinein, die bewertet werden sollen.
- Stifte: 1 orangefarbener, 1 violetter, 1 blauer, 1 rosafarbener und 1 grüner. Halten Sie sich nach Möglichkeit an diese Farben.
- Stecknadeln oder Klebeband
- Gestalten Sie einen Leitfaden mit Sätzen über die zu evaluierenden Elemente, mindestens 3 für jeden, eine Kopie pro Person.



Größe der Gruppe

Mindestens 4, höchstens 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Dauer

Abhängig von der Größe der Gruppe

Beispiel – Für 20 Teilnehmende / 90 Minuten:

- Für die Erläuterung der Übung 5 Minuten
- Für die Durchführung der Übung 45 Minuten
- Für die Beobachtung und Analyse des „Schnellspringens“ durch die Teilnehmenden 10 Minuten
- Für die Diskussion ihrer Bewertungen 30 Minuten

Schritt für Schritt



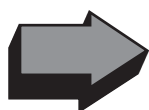
- 1 Vor Beginn des Spiels sollten die 2 Lernmoderatoren den Raum oder den Ort vorbereiten, an dem die Übung stattfinden wird:
 - Befestigen Sie 2 große Papierbögen (Zeichnung des Kreises und Skala) an der Wand.
 - Erstellen Sie einen Kreis und unterteilen Sie ihn in 5 gleich große Teile. Stellen Sie am äußeren Rand jeder dieser Abteilungen eine Fahnenstange mit einer Fahne auf. Stellen Sie in der Mitte des Kreises den großen Stock auf, und verbinden Sie ihn durch ein Seil, das einen halben Meter über dem Boden verlaufen sollte, mit den einzelnen Fahnenstangen.
- 2 Der erste Lernmoderator erklärt den Teilnehmenden die Ziele des Spiels.
- 3 Der zweite Lernmoderator erklärt den Teilnehmenden die Spielregeln.
- 4 Der erste Lernmoderator bezieht außerhalb des Kreises Position und liest die zu bewertenden Sätze laut vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen sich anfangs außerhalb des Kreises auf. Wenn Sie den ersten Satz hören, springen sie in den Kreis und stellen sich zu dem Seil, das zu der Fahnenstange verläuft, die ihrer Bewertung entspricht. Anschließend springt jeder Teilnehmende, der sich für die grüne Fahne (vollkommene Zustimmung) entschieden hat, über das Seil und nennt einen Grund für seine Entscheidung. Nachdem alle Teilnehmenden ihre Meinung geäußert haben, heben sie die Hände zum Zeichen der Verbundenheit und springen wieder aus dem Kreis hinaus.
- 5 Gleichzeitig hält der zweite Lernmoderator die Ergebnisse mit der richtigen Farbe auf der Zeichnung fest.
- 6 Derselbe Ablauf wird mit den übrigen Sätzen wiederholt.
- 7 Sorgen Sie dafür, dass alle Teilnehmenden die Übung abschließen.

Reflexion und Evaluierung



- Ein Lernmoderator fordert die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf, den Kreis mit den eingetragenen Fahnen für sich zu analysieren. Jeder erhält eine Kopie der evaluierten Sätze. Dafür sollte den Teilnehmenden einige Minuten Zeit gegeben werden.
- Anschließend findet eine allgemeine Diskussion über die Bewertungen statt. Alle Mitglieder der Gruppe sollten um ihre Meinung gebeten werden.
- Die Teilnehmenden müssen die Arbeitssprache der Maßnahme/des Trainings gut beherrschen, um ihre Gedanken angemessen ausdrücken zu können.

Diese Methode in der Praxis Vorschläge



- Hat die Gruppe mehr als 20 Mitglieder, so können Sie sie in beliebig viele Untergruppen unterteilen. Die gesamte Aktivität kann in den einzelnen Teams durchgeführt werden, wobei lediglich eine Abwandlung erforderlich ist: Jeder große Bogen Papier mit der fertigen Evaluierung der einzelnen Gruppen muss sämtlichen Teilnehmenden präsentiert werden. Danach kann die Aktivität mit



- der gesamten Gruppe untersucht werden. Vergessen Sie nicht, Material, Anzahl der Lernmoderatoren, Räume und Zeitrahmen den Erfordernissen anzupassen.
- Wurde eine Gruppe mit mehr als 20 Teilnehmenden in mehrere Teams aufgeteilt, so kann man die Übung modifizieren, indem man in jeder Gruppe verschiedene Unterthemen des Bewertungsbereichs vertieft. Für jedes Unterthema kann dasselbe Verfahren angewendet werden. Anschließend sollten alle Ergebnisse samt der Bewertung der jeweiligen Gruppe auf einem großen Bogen Papier festgehalten werden. Die Gesamtgruppe erhält dann die Möglichkeit, die Blätter zu analysieren. Schließlich sollten alle Unterthemen diskutiert und Schlussfolgerungen angestrebt werden – hierfür wird mehr Zeit als zuvor erforderlich sein, da neue Unterthemen zu behandeln sind. Vergessen Sie nicht, einen eigenen Leitfaden für die Sätze zu jedem Unterthemen zu erstellen. Kopieren Sie die verschiedenen Leitfäden nicht nur für die ursprüngliche Gruppe, sondern für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, doch händigen Sie sie erst am Ende der Aktivität aus. Vergessen Sie nicht, erforderliches Material, Anzahl der Lernmoderatoren, Räume und Zeitrahmen anzupassen.

Quellen: Guedes, M. J. Cascão (1999, April) und Kyriacou, C. (1992): Essential Teaching Skills. Großbritannien: Simon & Schuster Education



4.9 Verschiedenes

4.9.1 Einführung

In diesem Kapitel finden Sie Methoden, die in den vorhergehenden Kapiteln nicht behandelt werden konnten. Es gibt zahlreiche Methoden für den Umgang mit interkulturellem Lernen; dasselbe gilt für die zu behandelnden Aspekte und die zu lösenden Probleme. Da Ihnen dieses T-Kit helfen soll, abhängig

von Ihrer persönlichen Lern- und Trainingssituation neue Methoden zu entwickeln, werden im folgenden Kapitel einige unterschiedliche „Ansichten“ zur möglichen Vielfalt beschrieben. Wir hoffen, dass Ihnen dieses Kapitel neue Anregungen geben wird.



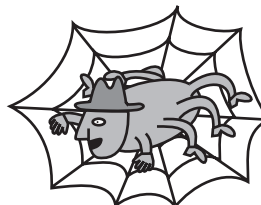
4.9.2 „Das World Wide Web“

Das Internet vernetzt die Welt auf verschiedene Art und Weise. Das „World Wide Web der Ausgrenzung“ bündelt – in einer Übung mit der Gesamtgruppe – die verschiedenen Ursachen der Ausgrenzung. Es wirft anhand von konkreten Beispielen ein Licht auf die Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Formen der Ausgrenzung und vermittelt ein umfassenderes Bild der Auswirkungen interkulturellen Lernens.



Ressourcen

- Zwei Lernmoderatoren pro Gruppe
- Ein großzügig bemessener Raum
- Ein dickes, langes Seil für das Netz
- Papier und Stifte
- Drei lange Bänder (es können auch drei Linien auf den Boden gemalt werden)



Größe der Gruppe

Mindestens 10 und höchstens 30 Teilnehmende (je größer die Gruppe, desto länger dauert es, den eigenen Standpunkt darzulegen, und desto größer das Chaos, aber auch desto reichhaltiger die Beiträge)



Dauer

Bis zu 30 Minuten pro Beispiel, zuzüglich 45 Minuten bei anschließender Diskussion



Schritt für Schritt

- 1 Zeichnen Sie drei parallele Linien auf den Boden (verwenden Sie das Seil), zwischen denen ausreichend Raum bleiben sollte. Die drei Zonen stellen drei Ebenen dar: Persönlich – Gruppe – Gesellschaft. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer versammeln sich in einem großen Kreis um diese Zonen.
- 2 Die Übung dient dazu, die unterschiedlichen Auswirkungen des Phänomens der Ausgrenzung sichtbar zu machen. Die Gruppe wird aufgefordert, ein Beispiel für eine ausgegrenzte Person zu wählen (zum Beispiel „Einwanderer“ oder „Minderheit“).
- 3 Nun beginnt ein Teilnehmender mit der Darstellung der ausgewählten Person. Er stellt sich mit dem Seil in der Hand auf die Linie, die den „persönlichen Bereich“ abgrenzt, und gibt eine Erklärung zu seiner Situation: „Ich bin ein Einwanderer und bin sehr einsam (ich wurde zum Verlassen meiner Heimat gezwungen, ich warte auf meine Papiere)“. Der Lernmoderator fragt: „Warum?“ Nun muss die Person, die auf der Linie steht, eine Erklärung geben: „Weil mich hier niemand will (in meinem Land herrscht Krieg, der Beamte der Einwanderer“).



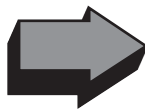
- derungsbehörde hat eine Abneigung gegen mich)“. „Warum?“
- 4 Nun kann eine andere Person in die Übung einsteigen und die Geschichte fortführen: „Ich bin der Beamte der Einwanderungsbehörde und stehe unter großem Druck (Ich bin der Präsident des Krieg führenden Landes und mein Volk hungert. Ich bin ein Bürger des Landes und ich mag keine Ausländer, weil sie uns die Arbeitsplätze wegnehmen)“. Diese zweite Person muss sich nun abhängig davon, auf welcher Ebene ihre Begründung angesiedelt ist, einen Platz auf einer der drei Linien suchen (zum Beispiel Armut – strukturell, Furcht – persönlich, Druck auf den Arbeitsplatz – Gruppe). Diese Person nimmt den nächsten Teil des Seils. Sofern die Ebene, auf der die Begründung angesiedelt ist, nicht klar ist, können die Teilnehmenden darüber diskutieren, doch die endgültige Entscheidung liegt bei dem Teilnehmenden, der an der Reihe ist.
- 5 Nun kommt eine weitere Person an die Reihe, die mit einer weiteren Begründung eine Konsequenz aus dem zuvor genannten Argument beschreibt und sich ebenfalls einen Platz auf einer der drei Linien sucht. Es geht jeweils um die Frage, ob der Grund auf der persönlichen Ebene (Empfindungen, Eindrücke, Meinungen), der Gruppenebene (Familie, Schule, Freunde, Arbeitsplatz) oder der gesellschaftlichen Ebene (strukturelle Gründe, politisches System, Institutionen, Länder) angesiedelt ist.
- 6 Die Geschichte wird so lange fortgesetzt, bis alle Teilnehmenden das Seil in die Hand genommen haben. Sie bleiben auf ihren Plätzen. Auf diese Art entwickelt die Gruppe gemeinsam die persönliche Geschichte einer ausgegrenzten Person und gleichzeitig ein „World Wide Web“, wobei dieses Netz vom Seil symbolisiert wird, das die Personen verbindet. So werden die verschiedenen Ebenen sichtbar, die diese „Geschichte“ berührt. Während der Lernmoderator lediglich eingreift, um die Dynamik der Übung aufrechtzuerhalten oder Ordnung ins Chaos zu bringen, sollte eine weitere Person die genannten Gründe, die Akteure sowie die berührten Ebenen notieren. Diese Aufzeichnungen werden als Grundlage für die weitere Diskussion benötigt.
- 7 Wenn die Gruppe klein ist, können die Teilnehmenden ein zweites Mal auftreten. Wenn eine Geschichte „abgeschlossen ist“ (wenn es keine weiteren Argumente gibt), kann die Übung mit einer anderen Geschichte und mit einem anderen Bereich der Ausgrenzung von neuem entwickelt werden.

Reflexion und Evaluierung



An die Übung kann eine Diskussion anschließen (die auch später in einer Arbeitsgruppe erfolgen kann). Entweder kann die frühere Arbeit zum Thema systematisch gebündelt werden oder es kann eine Diskussion über das Thema beginnen, indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ansichten und Erfahrungen austauschen. In der Diskussion sollten die unterschiedlichen Zugänge und Erfahrungen der Personen (und ihre Gründe) herausgearbeitet und die Zusammenhänge bewusst gemacht werden. Besonders wichtig ist der Zusammenhang zwischen der persönlichen Erfahrung und dem Rahmen (örtlicher und globaler) wechselseitiger Abhängigkeit und Verbindungen. Es wird Raum benötigt, um die Komplexität des Problems zu untersuchen und gemeinsam nach den Gründen zu suchen. Ein guter Ausgangspunkt dürfte folgende Frage sein: „Wo können wir eingreifen und etwas verändern?“

Diese Methode in der Praxis



Die Übung wurde verwendet, um Gründe für Ausgrenzung systematisch zu erfassen, nachdem die Teilnehmenden persönlich verschiedenen ausgegrenzten Personen begegnet waren und Beiträge zu den strukturellen Gründen liefern konnten. Daher war die Übung sehr dynamisch und erleichterte die Integration der verschiedenen Elemente. Interessant war, dass die Teilnehmenden mehr strukturelle als persönliche Gründe für Ausgrenzung fanden (wobei sie sich außer Stande fühlten, etwas zu ändern).

Quelle: Colloquium JECI-MIEC und ATD Quart Monde, Belgien 1998



4.9.3 „Interkulturelle Zeugenberichte“

„Interkulturell“ zu sein ist so einfach und zugleich so schwierig. Es ist verblüffend, was wir über uns selbst lernen können, wenn wir uns die Berichte anderer Menschen über ihre Erfahrungen anhören. Die folgende Übung stellt einen Versuch zur „geleiteten Reflexion“ dar.



Ressourcen

Einige Zeugen, die bereit sind, über ihre Erfahrungen zu sprechen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die offen und bereit sind, sich mit den Erfahrungen anderer auseinander zu setzen, und ein ruhiger Ort mit guter Atmosphäre



Größe der Gruppe

12 Personen (mehrere parallele Gruppen möglich)



Dauer

Anderthalb Stunden je nach Dynamik der Diskussion

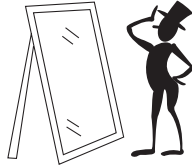
Schritt für Schritt

- 1 Wir fordern „Zeugen“ (aus der Gruppe der Teilnehmenden oder von außerhalb) auf, der Gruppe ihre persönliche Erfahrung mitzuteilen und über ihr Engagement beim interkulturellen Lernen zu berichten (mögliche Themen sind die Koexistenz verschiedener ethnischer Gruppen, die Erfahrung der Herkunft aus einer Minderheit, eine Tätigkeit bei der Integration von Ausländern oder der Konfliktlösung etc.). Es entspinnt sich eine geleitete Reflexion über bestimmte Aspekte des interkulturellen Lernens. In dieser interaktiven Erfahrung erhält jeder Teilnehmende Gelegenheit, seine eigene Realität und Geschichte zu analysieren, während er mit dem Beispiel des Zeugen konfrontiert wird.
- 2 Die Übung sollte am besten in kleineren Gruppen (Gesprächsrunden) durchgeführt werden, da eine Atmosphäre des Vertrauens benötigt wird. Die Zeugenberichte können verschiedenen Unterthemen (Konflikten, Stereotypen, Ausgrenzung etc.) gewidmet sein. Die Zeugen sollten aufgefordert werden, ihre Berichte prozessorientiert vorzubereiten: offen und klar (durchlaufene Schritte; persönliche, politische und Bildungsaspekte, Schlüsselmomente in ihrer Entwicklung, Zweifel und Hoffnungen, Faktoren, die ihre Entwicklung behinderten und förderten, Entdeckungen, Fortschritte und Rückschläge). Ein Lernmoderator muss den Zeugen vorstellen und begleiten. Die Geschichte sollte so erzählt werden, dass sie durch die verschiedenen Stadien führt und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu bewegt, über ihre eigene Wirklichkeit nachzudenken und Fragen zu entwickeln.
- 3 Den Teilnehmenden sollte die Möglichkeit gegeben werden, die Berichte zu unterbrechen, um Fragen zu stellen und ihre eigenen Erfahrungen einzubringen. Es können auch Berichte über einzelne Teile der Geschichte mit Gesprächsrunden abwechseln, in denen gemeinsam über die angesprochenen Aspekte nachgedacht wird. Ebenso gut können Fragen und Schlüsselemente auch gesammelt oder notiert werden, um sie im Anschluss an den Gesamtbericht zu diskutieren.
- 4 Die Einstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollte auf der Bereitschaft beruhen, ihre eigene Position in Frage zu stellen. Der Bericht des Zeugen soll sie im Wesentlichen dazu bewegen, folgende Fragen zu stellen: „Wie reagiere ich in meiner eigenen Wirklichkeit“ „Wie erlebe ich das Gehörte?“ „Was ruft diese Aussage bei mir hervor, zu welchen Fragen bewegt mich der Bericht?“ „Woran erinnere ich mich?“





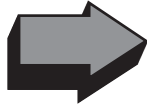
5 In einer abschließenden Diskussion kann versucht werden, die verschiedenen Elemente abzurunden. Wenn sie wollen, können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Geschichte weitererzählen, indem sie sie mit ihren eigenen Erfahrungen verknüpfen. Die Formen der Interaktion hängen weitgehend davon ab, wie der Zeuge/die Zeugin und der Lernmoderator die Sitzung aufbauen.



Reflexion und Evaluierung

Sollte wie beschrieben in die Übung einbezogen werden.

Diese Methode in der Praxis



Die Ergebnisse dieser Methode reichen von „ungemein reichhaltig“ über „umstritten“ bis zu „vollkommen unbefriedigend“. Die Zeugenberichte (oder -erzählungen) müssen gut vorbereitet sein und die Gruppe muss die konkreten Ziele der Sitzung kennen. Es sollte leicht sein, sich mit den Zeugen zu identifizieren, und diese sollten stark genug sein, um sich der Gruppe zu stellen. Die Zeugenberichte können provozieren und einen Rahmen für die Debatte schaffen. (Achtung: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die aufgefordert werden, „Zeugnis abzulegen“, müssen psychisch stabil sein, da die anderen Teilnehmenden möglicherweise geneigt sind, über sie zu urteilen, anstatt sich selbst in Frage zu stellen.) Besonders wichtig ist eine gute und offene Atmosphäre. Der Lernmoderator muss die Zeugen entsprechend begleiten und die Bedürfnisse der Gruppe berücksichtigen.

Quelle: Colloquium JECI-MIEC und ATD Quart Monde, Belgien 1998



4.9.4 „Das große Machtspiel“

Dieses Spiel wurde dem „Theatre of the oppressed“ (Theater der Unterdrückten) von Augusto Boal (1985) entlehnt. Es handelt sich um eine nicht verbale Übung, die dazu dient, die gesellschaftlichen Auswirkungen der Macht in den Beziehungen zwischen Kulturen oder Gemeinschaften zu untersuchen.



Ressourcen

Tische, sechs Stühle und eine Flasche, ein großer Raum



Größe der Gruppe

7 bis 35 Teilnehmende (die Gruppe kann in Untergruppen von jeweils 7 Personen unterteilt werden)

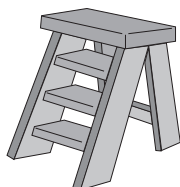


Dauer

1 bis 2 Stunden

Schritt für Schritt

- 1 Fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, sich in einem Kreis auf den Boden zu setzen, und verteilen Sie die Objekte wahllos im Inneren des Kreises.
- 2 Erklären Sie der Gruppe Inhalt und Zweck des Spiels. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, die Objekte so anzuordnen, dass ein Stuhl das mächtigste Objekt gegenüber dem Tisch, der Flasche und den übrigen Stühlen wird. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten einzeln in den Kreis treten, um ihre Vorschläge individuell durchzuspielen, die Objekte anzuordnen und die Vorschläge der anderen Teilnehmenden zu analysieren. Sorgen Sie dafür, dass dieser Teil der Übung fließend verläuft. Es gilt die Regel, dass jede Anordnung erlaubt ist, sofern keines der Objekte aus dem Kreis entfernt wird.
- 3 Wenn die Gruppe eine Anordnung gefunden hat, die alle Gruppenmitglieder für die mächtigste halten, muss ein Gruppenmitglied eine Machtposition einnehmen, ohne eines der Objekte zu bewegen. Anschließend müssen die anderen Teilnehmenden noch stärkere Machtpositionen finden und damit dem ersten Teilnehmer Macht entziehen.



Diese Methode in der Praxis Vorschläge

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten zunächst erklären, wie sie sich fühlten, als sie symbolisch Macht aufbauten oder darauf reagierten. Kommen Sie im weiteren Verlauf der Diskussion wieder auf diese Eindrücke zurück. Analysieren Sie den Zweck der Simulation in Bezug auf die Machtbeziehungen zwischen Kulturen in Gemeinschaften. Analysieren Sie die Entwicklung der verschiedenen Anordnungen mit Blick auf alltägliche Situationen. Seien Sie dabei sehr klar und spezifisch, und beschreiben Sie Beispiele aus Ihrer eigenen Erfahrung. Regen Sie mit den folgenden Fragen eine weiterführende Diskussion an:

Wie wirkt sich die Macht auf unsere persönlichen Beziehungen zu Hause, am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft aus? Wie wird Macht erhalten, und wie hängt sie mit der kulturellen Hierarchie zusammen? Wer hat in Ihrer Gemeinschaft die Macht, und wie wird der Machtanspruch dieser Gruppe herausgefordert?

Adaptiert nach Augusto Boal





4.9.5 „Euro-Rail à la carte“

„Euro-Rail à la Carte“ ist eine Übung, die der Auseinandersetzung mit unseren Stereotypen und Vorurteilen dient. Stellen Sie sich vor, Sie unternehmen eine Zugreise und erhalten Beschreibungen möglicher Reisegefährten. Nun müssen Sie sich entscheiden, mit wem Sie lieber reisen möchten und auf welche Reisegefährten Sie lieber verzichten möchten.

Diese Übung liefert uns umfassendes Material für eine Debatte über unsere Vorurteile im Alltag. Es gibt ähnliche Übungen, in denen man beispielsweise mit unterschiedlichen Nachbarn in einem Haus lebt, mit verschiedenen Schiffbrüchigen auf einer Insel landet oder einen Anhalter mitnehmen muss. Aufgrund ihrer Flexibilität eignet sich diese Übung ausgezeichnet, um sie den verschiedenen Situationen und Erfahrungen der Zielgruppen anzupassen (Nationalitäten, behandelte Konflikte,

vorliegende Probleme etc.). Mehr über diese Übung erfahren Sie im Education Pack auf Seite 78.

Quellen

Im methodischen Abschnitt haben wir Beispiele für Aktivitäten aus unserer Trainingsarbeit gesammelt. Wenn möglich, haben wir die Quellen dieser Übungen angegeben. Bei einigen Übungen können wir uns jedoch nicht daran erinnern, wann und wo wir erstmals davon hörten, und möglicherweise wussten wir es nie. Wir möchten uns daher bei all jenen Personen oder Einrichtungen entschuldigen, die eine Nennung verdient hätten, jedoch nicht erwähnt werden können. Wenn Sie Informationen über den Ursprung nicht eindeutig zuzuordnender Aktivitäten haben, so bitten wir Sie, uns diese Daten zukommen zu lassen, damit wir die Quellen in zukünftigen Druckversionen sowie in der Internetversion dieser Publikation angeben können.