

# 5 Workshops



Interkulturelles  
Lernen  
T-Kit

## 5.1 Vorbereitung eines Austauschprojekts

### Einleitung

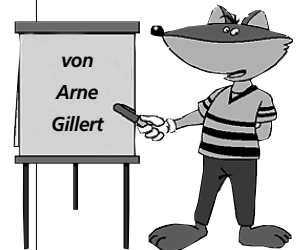
Zu internationalen Jugendprojekten gehört häufig irgendeine Form des interkulturellen Austauschs. Der Austausch kann erfolgen, indem sich zwei Jugendgruppen treffen, um eine Woche miteinander zu verbringen. Er kann auch als Seminar stattfinden, an dem Personen mit unterschiedlichem Hintergrund teilnehmen. Oder eine einzelne Person kann mehrere Monate oder auch Jahre im Ausland verbringen.

Unabhängig von der Form des Austauschs ist es sinnvoll, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Erfahrung vorzubereiten, damit sie optimal von der Begegnung profitieren können.

Eine solche Vorbereitung dient vorrangig zwei Zielen: Den Teilnehmenden soll Selbsterkenntnis ermöglicht werden. Sie sollen ihre Wurzeln verstehen und begreifen, dass sie kulturelle Wesen sind. Zweitens sollten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen einer solchen Vorbereitung der kulturellen Unterschiede bewusst werden. Sie sollten die Fähigkeit erlangen zu erkennen, wann eine Situation von kulturellen Unterschieden beeinträchtigt wird.

Dem folgenden Beispiel für die Vorbereitung eines Workshops wurden eine Reihe von Annahmen zugrunde gelegt, um es leichter nachvollziehbar zu machen:

- Der Workshop soll ein Wochenende dauern.
- Etwa 12 Teilnehmende werden von zwei bis drei Trainerinnen und Trainern betreut.
- Alle Beteiligten sprechen dieselbe Sprache.
- Es wird ein langfristiges Austauschprojekt für einzelne Personen vorbereitet.



### Programm

#### Freitagabend

- **Energizer (20 Minuten): „Können Sie sehen, was ich sehe?“**  
Versuchen Sie, die Diskussion auf die Frage zu lenken, was es bedeutet, eine andere Perspektive einzunehmen, und warum man „normalerweise“ an der eigenen Sichtweise festhält. Sind Sie in der Lage, eine andere Perspektive einzunehmen?
- **Gruppenbildung (90 Minuten)**  
Hier geht es darum, für den Workshop Vertrauen in der Gruppe zu schaffen. Führen Sie beispielsweise „Mit-Einander“ durch, wobei jedoch die gesamte Gruppe gemeinsam daran teilnehmen sollte. Diese Aktivität eignet sich für eine Gruppe, deren Mitglieder rasch Beziehungen zueinander knüpfen sollen. Sie können auch jeden anderen „Eisbrecher“ verwenden, solange dieser den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit eröffnet, einander kennen zu lernen, und die Gruppe vor Aufgaben stellt, die sie nur gemeinsam bewältigen können (Vertrauensbildung).  
Wenn Sie den Eindruck gewinnen, dass das Ziel der Übung erreicht ist, können Sie die Gruppe schließlich auffordern, einen „blinden Spaziergang“ zu unternehmen: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bilden Paare, und eine der beiden Personen muss die Augen schließen, um sich von der anderen führen zu lassen. Nach einer Weile (zum Beispiel nach 20 Minuten) werden die Rollen getauscht.
- Den Abschluss könnte eine Sitzung bilden, in der alle noch offenen praktischen Fragen zum Austausch geklärt werden können. Indem man das in diesem frühen Stadium tut, vermeidet man, dass Fragen, die ohnehin auftauchen werden, das gesamte Programm beherrschen.

#### Samstagmorgen

- **Einzelübung (gesamter Vormittag): „Wie ich auf den Anderen zugehe“**  
Sorgen Sie dafür, dass „Zellen“ vorhanden sind, die sich auf Kindheit/Familie, Schule, Freunde, „maßgebliche Andere“ in Ihrem Leben beziehen. Dazu kommt eine Zelle, in der die Teilnehmenden über die Gesellschaft/Region/Nation nachdenken können, aus der sie stammen. Stellen Sie Gegenstände in die Zellen, die das Denken anregen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Nachdenken bewegen, sie jedoch nicht dazu veranlassen, in der Reflexion eine bestimmte Richtung einzuschlagen. Insbesondere in Bezug auf die Zelle „gesellschaftlicher Hintergrund“ sind Sie möglicherweise versucht anzunehmen, Sie „wüssten“, wie dieser Einfluss dargestellt werden kann, da er nicht sehr individuell zu sein scheint. Es ist jedoch wichtig, dass Sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Freiheit geben, selbst herauszufinden, was es für sie bedeutet, über die Tatsache nachzudenken, dass sie an einem (oder mehreren) Orten mit Menschen einer bestimmten Sprache etc. aufwuchsen.



Achten Sie darauf, vor der Mittagspause ausreichend Zeit (mindestens eine Stunde) für die gemeinsame Diskussion über die individuellen Entdeckungen einzuplanen. Diese Diskussion kann leicht in kleineren Gruppen von vier bis fünf Personen stattfinden. Diskutieren Sie anschließend in der gesamten Gruppe darüber, was die Teilnehmenden davon halten, dass all diese Wurzeln in Situationen, in denen sie Menschen mit einem ganz anderen Hintergrund begegnen, eine Rolle spielen werden.

### Samstagnachmittag

- Das Nachmittagsprogramm wird mit „Abigale“ eröffnet (90 Minuten). Fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Nachbesprechung auf, ihre Meinung dazu, welche der Figuren sich „besser“ oder „schlechter“ verhält, in Beziehung zu ihrem am Vormittag behandelten persönlichen Hintergrund/ihrer Herkunft zu setzen. Sehen sie einen Einfluss von Familie, Freunden, Gesellschaft etc. auf ihre Meinung?
- Widmen Sie den übrigen Nachmittag einem Forschungsprojekt. Beispielsweise können Sie ins nächstgelegene Ortszentrum fahren und sich als Anthropologen betätigen, die die Kultur des Ortes erforschen. Was können Sie darüber herausfinden? Können Sie herausfinden, wie die Menschen in der Simulation „Abigale“ reagieren würden – oder wäre dies lediglich eine auf Stereotypen und Vorurteilen beruhende Spekulation? Was bedeutet dies für Ihren bevorstehenden Auslandsaufenthalt?

### Sonntagmorgen

- Veranstalten Sie ein kürzeres Simulationsspiel, in dem die Begegnung mit dem „Andersartigen“ durchgespielt wird. Es ist unmöglich, an einem einzigen Vormittag eine gesamte Simulation durchzuführen. Allerdings kann eine kleine Erfahrung mit dem „Andersartigen“ simuliert werden, um den „Appetit“ der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf interkulturelles Lernen zu wecken. Das vorrangige Ziel besteht darin, die Gruppe (oder einen Teil davon) durch ein Rollenspiel zu führen, in dem sie mit anderen konfrontiert wird, die Dinge anders machen und deren Verhalten nicht leicht zu entschlüsseln ist. Im Mittelpunkt der Nachbesprechung müssen die Empfindungen der Teilnehmenden stehen, die mit einer Situation konfrontiert sind, in der sie die Erfahrung nicht entschlüsseln können, in der die Handlungen der anderen „fremd“ bleiben. Nachdem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Gefühl der Unsicherheit, des Kindischseins etc. erlebt haben, sollten Sie sich Strategien zur Bewältigung solcher Situationen zuwenden. Welche Optionen hat man, wenn man einen anderen Menschen nicht versteht?
- Den Abschluss bilden eine Evaluierung und ein Ausblick auf den Austausch sowie eine Auseinandersetzung mit den Entwicklungen in der Zeit bis zur Abreise der Teilnehmenden.



## 5.2 Minderheit und Mehrheit

Der Workshop über die Beziehungen zwischen Minderheit und Mehrheit soll die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu bewegen, die Herausforderungen zu erkennen und zu diskutieren, mit denen sie in ihren Gemeinschaften in den Beziehungen zwischen Minderheiten und Mehrheit konfrontiert sind, und nach Lösungen für diese Herausforderungen zu suchen. Dieser Workshop kann mit allen Zielgruppen durchgeführt werden und ist nicht auf Gruppen mit Angehörigen von Minderheiten und Mehrheit beschränkt. Er kann im Rahmen einer umfassenderen Aktivität selbstständig durchgeführt werden.

### Der Workshop sollte sich mit Herausforderungen wie den folgenden befassen

- Rassismus
- Fremdenfeindlichkeit
- Antisemitismus
- Romaphobie
- Religion
- Ethnozentrismus
- Stereotypen und Vorurteile

### Was bei der Durchführung des Workshops zu berücksichtigen ist

Ein Workshop über die Beziehungen zwischen Mehrheit und Minderheiten stellt für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stets eine einzigartige Erfahrung dar. Die Lernmoderatoren müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass die Ergebnisse eines solchen Workshops von der Bereitschaft der Teilnehmenden, offen über die Probleme zu sprechen, sowie von der Erfahrung des Lernmoderators in der Gruppenleitung abhängen. Folgende Anregungen können dabei von Nutzen sein.

**Eine geeignete Atmosphäre (Raum):** Sowohl der physische als auch der emotionale Raum haben große Bedeutung. Dieser Workshop sollte in einem großen Raum stattfinden. Die Sessel sollten in einem Kreis angeordnet werden, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Atmosphäre der Offenheit und Nähe zu bieten. Der Lernmoderator sollte sich der Tatsache bewusst sein, dass sich einige Teilnehmenden anfangs nicht sehr wohl fühlen werden. Daher sind Eisbrecher ein geeignetes Instrument.

**Zeit:** Achten Sie auf die Zeit. Nicht abgeschlossene Themen beeinträchtigen einen Workshop erheblich. Bemessen Sie die Zeit großzügig und sorgen Sie dafür, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die vorhandene Zeit so gut wie möglich nutzen.

**Auswahl der Methoden:** Zunächst sollten Sie dafür sorgen, dass die Methoden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Tage fördern und genug Material zur Analyse und Vertiefung der Erfahrung im Alltag liefern.

### Vorschlag für die Struktur eines Workshops

- 1 Energizer: Ein Namensspiel, wenn die Teilnehmenden einander nicht kennen. Wenn sie einander kennen, eignet sich die Kurzversion einer Aussagenübung (10 Minuten), um den Workshop in Gang zu bringen.
- 2 Einführung in den Workshop: Warum bin ich hier? Es geht darum, Aufschluss über die Erwartungen der Teilnehmenden zu gewinnen. Dies kann abhängig von der Größe der Gruppe in Untergruppen von zwei oder drei Personen geschehen. Die Untergruppen sollten die Möglichkeit haben, ihre Ergebnisse vorzulegen. Filtern Sie die wesentlichen Erwartungen heraus und fordern Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf, sich dazu zu äußern, was in ihren Augen seltsam, relevant oder irrelevant ist, und ihre Einschätzung zu begründen.
- 3 Vorstellung der Konzepte (theoretische Beiträge): Planen Sie Zeit für Fragen und Klarstellungen ein.
- 4 Simulationsübung, welche die Themen konkret erfahrbar macht
- 5 Probleme und Lösungen: Beiträge (interkulturelles Lernen) oder offene Diskussion über mögliche Lösungen
- 6 Übertragung auf die Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden: Wohin gehen wir von hier aus? Diese Arbeit sollte in Kleingruppen erfolgen, die ihre Ergebnisse anschließend der Gesamtgruppe präsentieren können.
- 7 Evaluierung: Eine kreative Übung, die den Teilnehmenden die Reflexion ermöglicht und ihnen gleichzeitig einen Anreiz gibt, sich weiter mit dem Themen zu beschäftigen.





## 5.3 Interkulturelle Konfliktlösung

Interkulturelle Konflikte treten üblicherweise zwischen zwei oder mehr gegensätzlichen Gruppen auf. Aufgrund der Unterschiede, die zwischen unserer Umgebung und uns selbst bestehen, nehmen die Konflikte zu. Die meisten interkulturellen Konflikte sind das Ergebnis von Intoleranz und Unkenntnis dieser Unterschiede. Im Allgemeinen können sich Konflikte in der menschlichen Entwicklung als produktiv erweisen, da die Menschen versuchen, ihren eigenen Entwicklungsraum zu erkennen und festzulegen. Auf der anderen Seite erweisen sich Konflikte unter den meisten Umständen als destruktiv und unproduktiv, insbesondere dort, wo eine Gruppe dominiert und keine schlüssige und/oder gewaltfreie Diagnose vorgenommen wird.

### Wozu ein Workshop zur interkulturellen Konfliktlösung?

Insbesondere Lernmoderatoren und Fachkräfte der Jugendarbeit werden in Trainingsaktivitäten mit dieser Frage konfrontiert. Unglücklicherweise gibt es keine einfache Antwort darauf. Erstens sind die Gründe von Konflikten durchweg einzigartig. Zweitens sind die Zugänge zur Konfliktlösung relativ – sei es in der allgemeinen Gesellschaft oder in der Nachbarschaft – und hängen von der Natur des Konflikts ab. Dennoch müssen sich Lernmoderatoren und Teilnehmende der Tatsache bewusst sein, dass Konflikte, insbesondere interkulturelle Konflikte, ohne Vorwarnung auftreten können. Das wissen wir aus unserer eigenen Umgebung, die sich in interkulturellen Begegnungen oft widerspiegelt.

### Wo sind die Ursachen für diese Wirklichkeit zu suchen?

#### **Kategorisierung und Ethnozentrismus in unseren Gesellschaften**

Menschen neigen stets dazu, andere Menschen „in Schubladen zu stecken“. Dies erleichtert es uns, unsere Umwelt zu verstehen und uns darin zurechtzufinden. Zu den gebräuchlichen Kategorien zählen Geschlecht, Rasse, sozialer Status etc. Die Notwendigkeit, unsere Welt für uns selbst besser zu gestalten, bringt uns durchweg in Versuchung, diesen Gruppen, abhängig davon wie wir sie wahrnehmen, Prioritäten zuzuordnen. Wenn wir dies tun, geben wir unserer Gruppe Vorrang, während wir andere in den Hintergrund drängen, da wir ihnen einen geringeren Wert zusprechen. Die Konsequenzen sind üblicherweise Stereotype, mangelnder Respekt für andere Kulturen, Diskriminierung und Rassismus. Folglich sind Konflikte oft unvermeidlich, da die Gruppen, denen weniger Wert beigemessen wird, verwundbar und unsicher werden.

### Mit welcher Art von Konflikten sind wir regelmäßig konfrontiert?

Konflikte treten üblicherweise auf verschiedenen Ebenen auf, die von der persönlichen Ebene über die Ebene der Organisationen bis zur nationalen Ebene reichen. Die Ebenen können zusammenfassend beschrieben werden:

**Intrapersonale Konflikte:** Der Einzelne muss oft mit sich selbst Konflikte über Wertvorstellungen, Entscheidungen und Ausrichtungen austragen.

**Interpersonale Konflikte:** Uneinigkeit zwischen zwei Personen auf ausschließlich persönlicher Ebene

**Konflikte zwischen Gruppen oder Organisationen:** Solche Konflikte treten zwischen Gruppen auf und beziehen sich auf Werte, Machtbeziehungen und relative Gleichheit (zum Beispiel eine Organisation und eine Regierung).

**Interkulturelle Konflikte oder Konflikte zwischen Gemeinschaften:** Konflikte zwischen zwei Gruppen, die um ein Gebiet, religiöse Vorherrschaft, kulturelle Werte und Normen kämpfen (zum Beispiel Juden und Araber, Muslime und Christen etc.)

**Nationale Konflikte:** Konflikte zwischen Nationen

### Interkulturelle Konflikte: Ein Teil der Alltagskonflikte?

Alle Konflikte beruhen auf Unterschieden. Zum Konflikt kommt es üblicherweise, wenn Unterschiede nicht angemessen oder konstruktiv in Angriff genommen werden, damit sich jede Seite gegenüber der anderen sicher fühlen kann. Diese Konflikte sind von zahlreichen Fakten abhängig. Es folgen einige typische Faktoren interkultureller Konflikte.



**Fakten** – welche Fakten bestimmte Kulturgruppen voneinander „wissen“ und wie diese Fakten wahrgenommen und verstanden werden. Das Szenario des Missverständnisses spielt hier eine wichtige Rolle.

**Bedürfnisse** – Insbesondere im Zusammenleben einer Minderheit und einer Mehrheit müssen die Menschen ein Gefühl der Sicherheit haben. Dazu gehören das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft und die Gewissheit, Gleichbehandlung zu genießen und nicht unterdrückt zu werden.

**Werte** – Überzeugungen und Praktiken der anderen Kulturen müssen respektiert werden. In den meisten interkulturellen Konflikten werden der anderen Gruppe Werte unterstellt oder diese Werte bedroht. Beispiele sind die Frage der Gleichberechtigung von Mann und Frau, der religiösen Freiheit etc. Wird ein Wert unterstellt, so scheint üblicherweise eine Person zu dominieren, während sich der andere bedroht fühlt.

#### **Mögliche Hinweise auf die Entstehung interkultureller Konflikte**

Im Gegensatz zu anderen Konflikten sind interkulturelle Konflikte insbesondere für den Außenstehenden normalerweise schwer zu verstehen. Dies ist auf die erhebliche „Inkubationszeit“ zurückzuführen, das heißt auf die lange Zeit, die sich der Konflikt unter der Oberfläche entwickelt, bevor er zu Tage tritt.

- Konfliktgruppen bilden sich deutlich heraus und verfolgen kompromisslos konkrete Ziele.
- Stereotype sind besonders ausgeprägt.
- Kommunikation zwischen den Gruppen wird schwierig.
- Der Zusammenhalt innerhalb der Gruppen wird stärker, zugleich wird ihre Einstellung gegenüber den anderen äußerst negativ.
- Innerhalb der Gruppen tauchen starke und kompromisslose Führungspersönlichkeiten auf.

#### **Prinzipien der interkulturellen Konfliktlösung**

**Katharsis (Reinigung):** Diese „Reinigung“ ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Bemühungen aller Gruppen um eine Konfliktlösung. Alle müssen Gelegenheit haben, ihren Gefühlen gegenüber der anderen Seite Ausdruck zu verleihen. Es ist erforderlich, dass die einzelnen Angehörigen der Konfliktgruppen ihre negativen Empfindungen ausleben können und dass deren Legitimität anerkannt wird. So kann eine Atmosphäre des Vertrauens entstehen, in der sich ein erfolgreicher Gruppenprozess entwickeln kann.

**Selbstoffenbarung:** Die Gruppen sollten Gelegenheit erhalten, ihre Motivationen und Gefühle den jeweils Anderen gegenüber auszudrücken.

**Gemeinsame Befürchtungen und Hoffnungen:** Den Gruppen sollte dabei geholfen werden zu begreifen, dass sie jeweils ähnliche Befürchtungen hegen und dass ein Gespräch darüber dazu beitragen kann, Hindernisse zu überwinden und gemeinsame Hoffnungen und Ansichten zu entwickeln.

#### **Methoden des interkulturellen Lernens in der Konfliktlösung**

Es gibt verschiedene Methoden des interkulturellen Lernens, die zur Konfliktlösung eingesetzt werden können. Die geeigneten Methoden können entwickelt werden, indem man die folgenden Prinzipien berücksichtigt.

- **Ein Raum, der Sicherheit vermittelt:** Der Workshop sollte an einem Ort stattfinden, an dem sich die Konfliktparteien persönlich und als Gruppen begegnen können.
- **Gleichberechtigter Status in der Sitzung:** Der Austausch muss darauf beruhen, dass die Parteien einander als **gleichberechtigt** anerkennen.
- **Grundregeln für die Diskussion:** Die Entscheidungen über die Durchführung des Workshops sollten Konsensentscheidungen sein. Eine Regel sollte lauten, einander zuzuhören und zu respektieren.
- **Aktivitäten, die das Interesse aller Beteiligten wecken:** Es ist sehr wichtig, ein gemeinsames Interesse der Gruppen zu wecken.

#### **Strukturierung des Workshops – Was der Lernmoderator wissen muss**

Häufig gestellte Fragen:

- Wann sollte ich einen Workshop zur interkulturellen Konfliktlösung durchführen?
- Welche Aufgaben habe ich als Lernmoderator?
- Wie kann ich feststellen, ob die Teilnehmenden den größtmöglichen Nutzen aus dem Workshop ziehen?

Dies sind praktische Fragen, die zum Nachdenken anregen sollen. In diesem Teil des T-Kit sollen jedoch keine Fragen beantwortet werden. Vielmehr stellt er Leitlinien vor, wie man einen gut strukturierten Workshop gestalten kann. Bevor Sie sich entscheiden, welche Struktur Sie Ihrem Workshop geben wollen, sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen:



- Für wen ist er bestimmt?
- Welche Relevanz hat er für Ihre Zielgruppe?
- Was sollten die Teilnehmenden daraus lernen?
- Sind Sie bereit, Ihre Zielgruppe in diesen Prozess einzubinden?

Es gibt viele andere Fragen, die Sie sich stellen können, doch die hier genannten dürften die am häufigsten auftauchenden sein. Sobald Sie diese Fragen beantwortet haben, können Sie daran gehen, Ihren Workshop zu strukturieren. Erneut sei darauf hingewiesen, dass es keine bestimmte Struktur und keine übliche Methode zur Durchführung eines Workshops gibt. Die Struktur des Workshops hängt im Normalfall von der Zielgruppe und deren Erwartungen ab. Was die Auswahl der Methoden anbelangt, so enthält Kapitel 4 des T-Kit einige nützliche Hinweise. Eine typische Struktur sieht folgendermaßen aus:

- 1 **Anstoß und Schaffung geeigneter Bedingungen:** Abhängig vom Thema können Sie mit einem Eisbrecher (beispielsweise mit einem Namensspiel) beginnen, damit die Personen miteinander vertraut werden.
- 2 **Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für das Thema interessiert und auf die Relevanz für ihre eigene Wirklichkeit hingewiesen (persönliche Erfahrungen):** Hier wird vorgeschlagen, die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden zu analysieren, ihre Erwartungen zu Tage zu fördern und zu klären, was sie in der Sitzung erreichen möchten.
- 3 **Einführung des Themas durch einen theoretischen Beitrag (Stereotype, Vorurteile etc.):** Hintergründe und Verknüpfung mit der gegenwärtigen Realität
- 4 **Simulationsübung:** Weiterführende Auseinandersetzung mit dem Thema und Verknüpfung mit der persönlichen Wirklichkeit, auch hier sind die eigenen Erfahrungen wichtig.
- 5 **Ergebnisse und Follow-up:** Die Lernmoderatoren sollten in erster Linie nach verschiedenen Möglichkeiten zur Konfliktlösung oder -vermeidung suchen. Es kann nützlich sein, kurz auf die zur Konfliktbewältigung benötigten Fähigkeiten hinzuweisen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, den Bezug zu ihrer eigenen Arbeit herzustellen. In der Praxis sind elf Fähigkeiten zu beachten:

- Vorteilhafter Zugang für beide Seiten
- Kreative Reaktionen
- Einfühlungsvermögen
- Selbstbehauptungsvermögen
- Fähigkeit zum Umgang mit Gefühlen
- Bereitschaft zur Konfliktlösung
- Strategische Darstellung des Konflikts
- Gestaltung und Wahl der Optionen
- Verhandlungsfähigkeit
- Vermittlungsfähigkeit
- Erweiterung der Perspektiven



## 5.4 Wie weckt man Interesse am interkulturellen Lernen?

### Einführung

Die Vielzahl der möglichen Zugänge zum interkulturellen Lernen kann erdrückend wirken. Eine zentrale Frage lautet: Wo soll man beginnen? Es folgt nun ein Vorschlag für einen eintägigen Workshop, der diese Frage zu beantworten versucht. Er enthält eine Auseinandersetzung mit einigen für das Verständnis des interkulturellen Lernens erforderlichen Schlüsselkonzepten:

- Begriff „Kultur“
- Stereotype und Vorurteile
- Interkulturelles Lernen als Prozess
- Übertragung auf die alltägliche Realität
- Vorschläge für Follow-up-Maßnahmen oder weiterführende Aktivitäten

Dieser Workshop könnte allein oder im Rahmen einer größeren Maßnahme durchgeführt werden. Die zweite Möglichkeit hat folgende Vorteile: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen einander bereits (zumindest ein wenig), und die Möglichkeiten für Follow-up-Maßnahmen sind größer.

Es liegt auf der Hand, dass hier alle Bemerkungen und Fragen in Kapitel 4 zu Methodik und Methoden zur Anwendung kommen. Besonders wichtig sind alle Fragen, die sich auf Ihre Zielgruppe beziehen: Woran wird sie interessiert sein? Wie kann ihre Neugierde geweckt werden? Wie kann man den Teilnehmenden helfen, den Workshop mit ihrer Realität zu verknüpfen?

### 1. Eine geeignete Umgebung für das interkulturelle Lernen schaffen

Sorgen Sie dafür, dass der Raum die Beteiligung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer begünstigt. Sie sollten sich in einem Kreis versammeln oder, wenn es sich um eine große Gruppe handelt, in Untergruppen an Tischen sitzen.

Wenn die Teilnehmenden einander noch nicht kennen, müssen Sie ihnen zuerst ein Gefühl der Sicherheit vermitteln: Das interkulturelle Lernen beinhaltet das emotionale Lernen, und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden erst offen sprechen, wenn sie sich in der Gruppe sicher fühlen. Im Anschluss an ein Namensspiel können die Teilnehmenden auf Kleingruppen verteilt werden, um über ihre Erwartungen zu sprechen, und die Ergebnisse dann der Gesamtgruppe vorzulegen. Anschließend können Sie die Struktur des Workshops erläutern und klären, ob die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfüllt werden oder nicht.

### 2. Energizer 1: Könnt ihr sehen, was ich sehe? Kann ich sehen, was ihr seht?

Siehe Abschnitt 4.1.2

### 3. „Kultur“ – Beiträge und Diskussion

Siehe Abschnitt 2.4 für eine Diskussion des Konzepts der „Kultur“

### 4. Stereotype und Vorurteile – Übung

Siehe zum Beispiel Abschnitte 4.3.3, 4.5.2, 4.9.5

### 5. Simulationsübung

Siehe Abschnitt 4.4

Anmerkung: Abhängig von Ihren Zielen und der verfügbaren Zeit müssen Sie sich möglicherweise zwischen den Schritten 4 und 5 entscheiden.

### 6. Energizer 3: 60 Sekunden sind eine Minute – oder nicht?

Siehe Abschnitt 4.4.4





## **7. Interkulturelles Lernen – Beiträge und Diskussion**

- Was ist das? (siehe Abbildung 1: „Eisberg“ für eine visuelle Darstellung des interkulturellen Lernens)
- Wann können Menschen interkulturell lernen?

## **8. Übertragung auf den Alltag der Teilnehmerinnen und Teilnehmer – Diskussion**

- Wie können wir das Gelernte auf unser alltägliches Leben anwenden?
- Auf internationale Jugendaktivitäten?

## **9. Vorschläge für Follow-up-Maßnahmen**

Erstellung eine Bibliografie zur Verteilung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

## **10. Bewertung**

Siehe Abschnitt 4.8